



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la
UGEL Rioja, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
Br. Quezada Honores Carla Noemi (ORCID: 0000-0003-4920-9254)

ASESOR:
Mg. Encomenderos Bancallán Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERÚ
2019

Dedicatoria

A Juana Honores Esquivel, mi madre, quien a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo incondicional en todo momento. Es por ella que soy lo que soy ahora. Le amo con mi vida.

Carla

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron. Agradezco a todos los docentes que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

La autora.

Página del jurado

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA

La bachiller **Quezada Honores Carla Noemi**, para obtener el Grado Académico de
Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

**"Proceso Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral en Docentes Procesados
de la UGEL Rioja, 2019"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

Aprobar por unanimidad.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

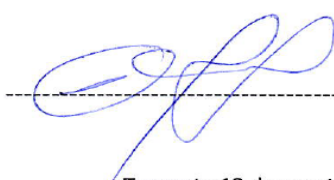
Mgtr. Abigail Elizabeth Escobedo Bustamante - **Presidente**



Mgtr. Richard Foster Horna Rodríguez - **Secretario/a**



Mgtr. Ivo Encomenderos Bancallan - **Vocal**



Tarapoto 13 de agosto 2019

Declaratoria de autenticidad

Yo, **CARLA NOEMI QUEZADA HONORES**, identificada con DNI N°45798310, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada **“Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019”**.

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoria.


He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derivan, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, 12 de mayo de 2019.


.....
Carla Noemi Quezada Honores
DNI: 45798310

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	25
2.1. Tipo y diseño de investigación	25
2.2. Operacionalización de las variables.....	25
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5. Procedimiento	28
2.6. Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS.....	30
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	51
Matriz de consistencia	52
Instrumentos de recolección de datos.....	53
Validación de instrumentos	56
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	62
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	63
Informe de originalidad	64

Acta de aprobación de originalidad	65
Aprobación final del trabajo de investigación	66

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	26
Tabla 2 Técnicas e instrumentos	28
Tabla 3. Nivel del proceso administrativo disciplinario.....	30
Tabla 4 Dimensiones del proceso administrativo disciplinario.....	32
Tabla 5 Nivel de desempeño laboral	34
Tabla 6 Dimensiones del desempeño laboral	35
Tabla 7 Prueba de normalidad	36
Tabla 8. Correlación de Pearson.....	37

Índice de figuras

Figura 1. Nivel del proceso administrativo disciplinario	30
Figura 2. Dimensiones del proceso administrativo disciplinario	32
Figura 3. Nivel de desempeño laboral	34
Figura 4 Dimensiones del desempeño laboral	35

Resumen

La presente investigación titulada “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral. El tipo de investigación fue aplicada, cuyo diseño fue no experimental de tipo correlacional; la muestra estuvo conformada por 49 docentes. Se empleó como técnica el análisis documental, cuyo instrumento fue la lista de verificación para cada una de las variables. Los principales resultados mostraron que el nivel del proceso administrativo disciplinarios es medio en un 53%, debido a que no se cumplen de una manera efectiva los procesos de acuerdo a la planificado. Y en cuanto al nivel del desempeño laboral en docente de la UGEL, Rioja, 2019; es medio en un 49%, debido a que está desempeñando del todo, tanto en su preparación y enseñanza para el adecuado aprendizaje de sus alumnos, lo cual también se considera que el docente no se identifica como tal mostrando responsabilidad y compromiso. La conclusión principal fue que el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes de la UGEL, Rioja, 2019 tienen una relación significativa teniendo como grado de correlación positiva considerable en un 0.854, y cuyo nivel fue de 0.000 lo cual fue menor a 0.05, donde el coeficiente determinante indica que el desempeño laboral en docentes es influenciado en un 73 por los procesos administrativos disciplinario y la diferencia se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios.

Palabras claves: Proceso administrativo disciplinario, desempeño laboral, docente.

Abstract

The present investigation entitled “Administrative disciplinary process and labor performance in processed teachers of the UGEL Rioja, 2019”, had as a general objective to determine the relationship between the disciplinary administrative process and work performance. The type of research was applied, whose design was non-experimental correlational; The sample consisted of 49 teachers. Documentary analysis was used as a technique, whose instrument was the checklist for each of the variables. The main results showed that the level of the administrative disciplinary process is 53% average, due to the fact that the processes according to the planned one are not fulfilled in an effective way. And as for the level of teacher performance at UGEL, Rioja, 2019; It is 49% medium, because it is performing at all, both in its preparation and teaching for the proper learning of its students, which is also considered that the teacher does not identify as such showing responsibility and commitment. The main conclusion was that the disciplinary administrative process and the work performance in teachers of the UGEL, Rioja, 2019 have a significant relationship having a considerable degree of positive correlation at 0.854, and whose level was 0.000 which was less than 0.05, where the determining coefficient indicates that the work performance in teachers is influenced in a 73 by the disciplinary administrative processes and the difference is due to other factors or causes to the disciplinary administrative processes.

Keywords: Administrative disciplinary process, work performance, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

En un entorno internacional, los procedimientos administrativos disciplinarios comprenden a todas las acciones por medio de las cuales se pretende investigar sobre las posibles infracciones administrativas cometidas, las cuales derivan del incumplimiento a las obligaciones, del mismo modo reprime aquellas conductas transgresoras, por tal motivo es un tema sumamente interesante y a la vez complejo, ello se debe a la dificultad y lentitud de los procedimientos administrativos al momento de aplicar penas y sanciones, puesto que no solo se encarga de dejar de incentivar las sanciones administrativas o comportamientos indebidos, sino también traen consigo un sobresalto de impunidad en la ciudadanía. En el sector de educación es uno de los sectores que se encuentran más involucrados en este tema. Este es el caso de la institución educativa “Francisco Flor Gustavo Eguez de Ecuador, donde se presentaron casos de maltrato físico y psicológico, en donde el autor de la falta fue un docente que labora dentro del centro educativo, cuyas víctimas fueron dos estudiantes del nivel intermedio, seguidamente se estableció un proceso sancionador por presunción de agresión física y psicológica, la misma que se resolvió el 15 de enero del 2016, después de haber pasado por un largo proceso y haberlo destituido temporalmente, lo cual ha generado que su desempeño baje de manera proporcional por todo el tiempo que duro el mismo, posteriormente el docente logró culminar sus labores y su puesto fue entregado. Es importante mencionar que los procedimientos administrativos disciplinarios en muchos casos, no cuentan con las garantías necesarias para que todos sus argumentos sean atendidos en forma oportuna por la autoridad, lo que genera que el desempeño del docente se vea afectado, pues ya no se encuentra motivado al brindar sus sesiones de aprendizaje, se evidencia falta de estrategias educativas, etc. (Morales, 2016, p.45).

Por otro lado, A nivel nacional, el Perú enfrenta problemas en el nivel educativo, entre ellos destaca la falta de calidad y equidad, las contradicciones entre lo propuesto por el sistema educativo superior y lo requerido dentro del mercado, y por último el bajo desempeño de un maestro por el gravamen emocional que puede tener tras un trámite o acusación dentro de la institución donde labora de un procedimiento sancionador que aún no esté solucionado. En Huancayo se abrió una investigación hacia un docente del nivel inicial de una institución educativa, quien tuvo antecedentes desde el año pasado

tras la presunta agresión hacia uno de sus alumnos, en el cual se solucionó el problema y pudo retornar a sus labores, sin embargo, en marzo del 2019 se volvió a dar otra denuncia en su contra por incitar a sus alumnos a la agresión, la UGEL Huancayo, decidió designar una nueva maestra hasta que culmine el proceso administrativo disciplinario. Cuando el docente volvió ocupar sus aulas, se evidencio la exclusión del docente en ciertas actividades, el bajo rendimiento en las actividades y la poca empatía hacia los alumnos. (Andina, 2019, p.4)

Con respecto en el departamento de San Martín, el tema educativo sigue siendo uno de los más importantes a nivel local, en la UGEL de la ciudad de Rioja, el desempeño docente tras un proceso administrativo disciplinario responde a una configuración compleja y realista, pues la calidad de educación es preocupación y compromiso. Al margen de lo pedagógico la insuficiencia de condiciones que limitan los esfuerzos trae como consecuencia la disminución de los estándares de calidad de los aprendizajes esperados. A continuación, se detallarán los problemas en cuanto a los procesos administrativos disciplinario: lentitud en el proceso, pues no se está efectuando oportunamente, prolongándolo constantemente. Asimismo, existen pocas garantías para que los procesos se desarrollen asertivamente y mantengan la misma motivación del docente, no se suele brindar la información necesaria al docente en cuanto tiempo y duración del proceso, las mismas que no se cumplen en el tiempo determinado. En cuanto al desempeño docente se evidencia bajo rendimiento permitiendo que este no sea óptimo, durante el proceso hasta que salga una sanción o absolución de la falta por parte del docente. Los docentes no se interesan por el aprendizaje y en ocasiones tienden a distraerse. De no resolverse el caso de cada maestro, se tendrán maestros que no contribuirán con el desarrollo y crecimiento de los alumnos. Frente a esto, se ha considerado sumamente importante realizar el presente trabajo de investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño docente en la UGEL – Rioja 2019.

Con el fin de sostener la investigación se procede a mostrar investigaciones ya ejecutadas relacionadas con las variables en estudio, dentro de un ámbito internacional, nacional y local. Dentro del contexto internacional, se presenta a la investigación de Oliveros, M. (2010), quien en su estudio denominado: *La función sancionadora y disciplinaria del Magisterio de Quito: Estado actual y enfoques* (Tesis

de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Cuyo propósito fue evaluar la variable. El estudio fue descriptivo con un diseño no experimental, siendo constituido por 18 funcionarios, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que dentro de las sanciones impuestas ante las faltas que puedan ser cometidas por parte de los docentes encontramos que puede ser la amonestación escrita, en caso de tratarse de casos de menor gravedad; así también las multas, en donde se deberán aplicarse tasas según la falta cometida, dentro de los cuales, en casos de tener faltas sin previa justificación corresponde al impago por el día no laborado, en cambio, en casos de incumplimiento de las responsabilidades y funciones corresponde al 3%, y en aquellos casos en los que se asistió al centro de labores presentando un estado de embriaguez corresponde al 5% del total de los importes percibidos; por otra parte, en cuanto a la suspensión, se conoce que ésta no debe ser superior a 90 días y sólo debe aplicarse en casos de haberse transgredido las normativas y reglamentos aplicables al sector educativo, así como también en casos de haber abandonado la realización de las responsabilidades y funciones o la utilización excesiva de las licencias, y por repetición de las infracciones; como última sanción encontramos a la destitución de los cargos, la cual puede ser impuesta en casos de reincidencia en las infracciones cometidas, así como en casos de abandono sin justificación de los cargos, atentado contra el poder, entre otros. Por ello, se ha podido deducir que el derecho administrativo sancionador comprende a las normativas que regulan las acciones mediante las cuales el Gobierno pretende implantar sanciones ante las faltas realizadas. Este estudio proporciona información sobre los principios que regulan las funciones sancionadoras y disciplinarias de la entidad, así como los derechos que pueden ejercer y garantías que puede emplear un individuo en caso de que sea sujeto a un proceso administrativo, de igual manera describe las sanciones a las que se encuentra sujeto según la infracción cometida (p.96). Asimismo, Recorder, T. (2015) en su estudio denominado: *Procedimientos administrativos sancionadores dentro del mercado financiero: Caso de la CNMV* (Tesis de posgrado). Universidad Complutense de Madrid, España. Cuyo propósito fue analizar la variable. El estudio fue descriptivo con un diseño no experimental, siendo constituido por 23 personas, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que las infracciones de las normativas de procedimientos afectan la validez de las resoluciones

sancionadoras, por cuanto se pueden determinar nulas o anulables en aquellos casos en los que se pueda prescindir de manera integral y totalmente de las mismas. Cabe recalcar que los procedimientos sancionadores tienen como finalidad alcanzar una resolución expresa en cuanto a los fondos de derechos y ser notificadas en los plazos establecidos. En donde, además, se pudo contrastar que los procedimientos administrativos se aplican casos excepcionales, los cuales permitieron modificar las decisiones sobre los fondos administrativos. Por ello, se ha podido deducir que las soluciones por parte de las modificaciones importantes de los procedimientos sancionadores con el propósito de disminuir el control jurisdiccional de los cuestionamientos del derecho. Este estudio brinda información relevante en relación a las normativas, políticas y reglamentos que regulan el desarrollo de estos procedimientos de tal manera que se pueda asegurar su correcto seguimiento, así también describe la finalidad, alcance y medidas que puedan aplicarse dentro de los mismos (p.395). Así también, Vargas, L. (2016) en su estudio denominado: *Análisis de la defensa de los administrados frente a los procesos administrativos sancionados para tramitar los recursos administrativos del Distrito Metropolitano de Quito* (Tesis de posgrado). Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Cuyo propósito fue evaluar la correlación de las variables. El estudio fue básico y presentó un diseño no experimental, siendo constituido por 15 pobladores, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que los especialistas mencionan que la aplicación de consignaciones en garantía para tramitar los procedimientos administrativos van en contra de los derechos constitucionales, puesto que restringen el acceso a la justicia, suscitando que se las personas sujetas a estos procedimientos no puedan defenderse, por lo que se muestran totalmente en desacuerdo. De igual manera, se pudo contrastar que el 98% de los pobladores no tiene conocimiento sobre las consignaciones en garantía para tramitar los recursos administrativos puesto que no fueron sujetos de los mismos, en donde señalan además que no harían ejercicio de sus derechos de defensa a pesar de las exigencias de la consignación; así también, mencionan que tampoco disponen de los medios monetarios necesarios para determinar recursos administrativos en contra de la resolución sancionadora. Por otra parte, todos los pobladores afirman que, en caso de ser sancionados de manera injusta, prefieren cancelar el importe de las multas antes que interponer recursos administrativos ante las resoluciones

sancionadoras. Por ello, se ha podido deducir que las variables se relacionan de manera directa en un 72%, pues la consignación de las multas como garantía de los resultados es considerada como una medida arbitraria, puesto que va en contra del acceso al derecho de la libertad, por lo que puede ser considerada como inconstitucional para el Gobierno. Este estudio proporciona información relevante en relación a las actividades jurídicas que realizan los GAD's, así como también detalla los principios que pueden aplicarse dentro de los procedimientos administrativos y los derechos que pueden ejercer las personas que se encuentran sujetas al mismo (p.131). Con respecto a las investigaciones del ámbito nacional, se presenta a Bustamante, K. (2016) en su estudio denominado: *Las reformas dentro del servicio civil: Infracciones administrativas laborales – Avance del procedimiento administrativo disciplinario y sancionador de la Administración Pública* (Tesis de posgrado). Universidad San Agustín, Perú. Cuyo propósito fue analizar la variable. El estudio fue descriptivo con un diseño no experimental, siendo constituido por 100 funcionarios públicos, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que el 88% de los funcionarios señalan que la jurisprudencia deberá ser la base que rige la resolución de casos, siendo seguido por discrecionalidad y las normativas jurídicas. Por otra parte, se puede afirmar que según lo señalado en el Art. 88 de la Ley N° 30057, las medidas impuestas son en un 69% las amonestaciones verbales, escritas, mientras que en un 31% pueden ser las suspensiones y las destituciones. Con respecto a las medidas aplicadas en caso de que se cometan infracciones administrativas, los recursos empleados en un 75% es la apelación, en un 19% es la reconsideración y en un 6% es la revisión. En donde, además, se pudo reconocer que el 69% señalan que las principales infracciones administrativas laborales cometidas son la concusión, abuso de poder y peculado, en donde se pudo conocer también que se asignan 15 días para que las partes inculpadas puedan realizar la formulación de las alegaciones y emplear medios de defensa ante ellos, en donde el órgano encargado tendrá un plazo de 5 días para responder a las mismas. Por otra parte, se ha podido reconocer el bajo nivel de conocimiento por parte de los funcionarios correspondientes, pues sólo el 19% posee el conocimiento necesario sobre las infracciones administrativas y las medidas aplicables ante ellas. Por ello, se ha podido deducir que el 44% de los funcionarios afirman que las entidades públicas pueden aplicar sanciones ante las infracciones cometidas, siempre y cuando estas se

encuentren reguladas por las normativas legales y de tipicidad, frente a ello es necesario que los Gobiernos realicen constantes capacitaciones a los servidores públicos para que puedan poseer el conocimiento necesario sobre la Ley N° 30057. Este estudio permite conocer las normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador, así como los principios aplicables en los mismos, de tal manera que pueda efectuarse correctamente y se eviten faltas graves a los derechos de las personas involucradas (p.210). Asimismo, García, J. (2017) en su estudio denominado: *La aplicación de medidas sancionadoras en el proceso administrativo disciplinario en la UGEL de Coronel Portillo, periodo 2016* (Tesis de posgrado). Universidad Privada de Pucallpa, Perú. Cuyo propósito fue analizar la correlación de ambas variables. El estudio fue básico con un nivel descriptivo y diseño no experimental, siendo constituido por 106 colaboradores de la instancia, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que los procedimientos sancionadores facilitan el procesamiento y sanción de los docentes en educación, puesto que contribuyen con la imposición de las amonestaciones y multas correspondientes ante las faltas cometidas. Así también, se ha podido contrastar que los procedimientos administrativos inician a través de los procesos inspectivos mediante los cuales se verifican la falta de cumplimiento de las normativas reguladoras de los procedimientos administrativos realizados por las entidades del sector público. Asimismo, se pudo reconocer que el nivel de cumplimiento de los principios de la potestad sancionadora es regular en un 51%, los cuales comprenden el principio de legalidad referido al cumplimiento de las normativas legales a las cuales se regula el desarrollo de los procedimientos administrativos, en donde además atribuye la facultad para sancionar y determinar los efectos administrativos de su falta; así también el principio de razonabilidad que hace referencia a que los organismos deberán determinar las sanciones correspondientes a los sujetos autores de la falta teniendo en cuenta la gravedad o daño que ha ocasionado la falta, además el principio de tipicidad el cual señala que los comportamientos que pueden estar sujetos a sanción deberán estar señalados de manera expresa en las normativas legales correspondientes; por otra parte se encuentra el principio de causalidad, el cual se refiere a que las sanciones deben aplicarse a los autores de infracciones sancionables, entre otros principios. Por otra parte, se reconoce que el 55% de las personas encuestadas mencionan que en los procedimientos

administrativos disciplinarios casi nunca se aplican los lineamientos señalados en la Ley N°29944, mientras que un 60% menciona que antes de aplicarse las sanciones correspondientes a los docentes infractores casi siempre se advierte la arbitrariedad, y por último, el 40% señala que en caso de advertirse reiteración en las faltas cometidas, casi nunca se aplican sanciones mayores tales como la destitución del cargo. Por ello, se deduce que las variables se relacionan significativamente en un 68%, puesto que la aplicación de medidas sancionadoras contribuye con la correcta realización del proceso administrativo disciplinario dentro de la entidad. Este estudio informa sobre los principios reguladores de los procesos administrativos disciplinarios, de igual manera describe las características de estos procedimientos y detalla a los actores que intervienen en los mismos (p.87). Por su parte, Zevallos, H. (2018) en su estudio denominado: *Incidencia de los procesos sancionadores en el rendimiento de los docentes de nivel superior, ciudad de la Oro ya* (Tesis de posgrado). Universidad de Huánuco, Perú. Cuyo propósito fue analizar la incidencia de las variables. El estudio fue descriptivo con un diseño no experimental, siendo constituido por 20 docentes, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que el 80% de los docentes conocen sobre los aspectos establecidos en la Ley 28044 por lo que el 75% de los docentes considera que las multas y castigos impuestos por la R.M. 29944 son muy drásticos para ser aplicados dentro del sector educativo, siendo así que el 55% de los docentes considera que lo dispuesto en la Ley 27444 no debe ser aplicable para este sector. Así también, se ha demostrado que el 55% de los docentes en algún momento fue sujeto a procesos administrativos sancionadores por las faltas cometidas; de igual manera, se pudo verificar que el 70% de los docentes considera que los procedimientos de las notificaciones son conforme a la oficina de procedimientos administrativos se efectúan según los plazos establecidos; así también, el 60% de los docentes no tienen conocimiento sobre los periodos de tiempo necesario para realizar el descargo de defensa necesarios ante los procedimientos administrativos impuestos. Por otra parte, ha quedado demostrado que el 70% no se encuentra conforme con presentar denuncias por las faltas cometidas por los docentes directamente a la UGEL, asimismo, el 85% de los pobladores consideran que la plana docente ha presentado una reducción en su rendimiento académico, especialmente durante la fase de investigación sobre las faltas cometidas. De igual manera, el 80% de los encuestados menciona que las denuncias

impuestas en su contra fueron efectuadas de manera intencional tiene exento el derecho para asistir a las instancias administrativas y judiciales. Por ello, se ha podido deducir que las variables inciden de manera significativa en un 80%, en donde además se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0.012, por cuanto los procesos sancionadores inciden en el rendimiento de los docentes, suscitando que la capacidad de estos se reduzca. Este estudio brinda información fundamental sobre las leyes que regulan el desarrollo de los procesos sancionadores y las sanciones que pueden aplicarse en caso de cometer faltas e infracciones señaladas dentro de las normativas correspondientes, teniendo en cuenta el cargo que ocupa el imputado (p.73). Asimismo, dentro del contexto local, se ha empleado la investigación de Espinoza, J. (2019), quien en su estudio denominado: *Transgresión del principio de inocencia dentro del proceso administrativo sancionador de la DRTPE, distrito de Tarapoto, años 2016-2017* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Cuyo propósito fue determinar la correlación de las variables. El estudio fue descriptivo con un diseño no experimental, siendo constituido por 13 expedientes, a los cuales se les aplicó la guía de análisis documental como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que el 38% de los casos presentados por infracciones administrativas se anularon por motivos de escasez de los medios probatorios que puedan obtenerse, siendo otra de las razones también la inversión de las pruebas, etc., los cuales impiden que se puedan aplicar las sanciones correspondientes. En donde se reconoce también que el total de los expedientes presentados fueron anuladas las actas por infracciones, por lo que se pudo contrastar que el 54% de los casos presentados en relación al proceso administrativo sancionador se vulnera el principio de inocencia, dentro de las cuales el 38% de los casos presentados en los actos vulnerarios se efectúan porque los inspectores constataron sin realizar una investigación previa necesaria, de igual manera, en el 8% de los casos presentados ha quedado demostrado que los inspectores sancionaron las infracciones que no fueron demostradas, pero si solicitadas, lo cual suscita un incumplimiento de la orden, y el 54% de los casos presentados se han vulnerado el principio por motivos distintos a los mencionados anteriormente. Por ello, se ha podido deducir que la relación entre las variables es significativa en un 71%, puesto que los procesos administrativos sancionadores se originan como producto de las acciones ejecutadas por parte de los Inspectores de Tránsito, por lo que se considera que transgreden los principios de presunción de

inocencia. Este estudio fundamenta sobre los requisitos que deben cumplirse para dar inicio a un proceso administrativo sancionar dentro de la entidad, dentro de las cuales destaca la carga de los medios probatorios de tal manera que no se transgredan los derechos de las personas implicadas (p.41). Por su parte, Pinedo, K. (2018) en su estudio denominado: *Evaluación del nivel de efectividad en la aplicación de sanciones impuestas por la UGEL San Martín, en referencia a los casos por exceso de pagos de la APAFA de los centros educativos de la ciudad de Tarapoto, 2010-2012* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú. Cuyo propósito fue evaluar el grado de asociatividad de las variables. El estudio fue descriptivo con un diseño no experimental, siendo constituido por 6 expedientes, a los cuales se les aplicó la guía de análisis documental como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que el 67% de los centros educativos han cometido infracciones por la cancelación incorrecta a las APAFAS, pues el aporte cancelado es sumamente elevado al monto que correspondía, por lo que se ha considerado necesario aplicar procedimientos sancionadores disciplinarios en contra de tales faltas. Por lo que además se percibe la reincidencia en los pagos excesivos en un 57%. Asimismo, se pudo aseverar que los procedimientos disciplinarios fueron aplicados a cada Director de los centros educativos respectivos en donde se ha percibido el cobro en exceso de las cuotas periódicas por parte de las APAFAS, cuyos procedimientos se encuentran regulados por la Ley 28628, la cual señala que el importe de las cuotas correspondientes debe ser inferior a 1.5 de la UIT, y que otros aportes extras establecidos por la APAFA destinados para la optimización de la calidad educativa deberá ser supervisada y regulada por los organismos correspondientes al iniciar y culminar cada año escolar, de tal manera que se pueda soslayar los procesos discriminatorios e importes cobrados en exceso. Por otra parte, se evidencia que el 88% de los casos expuestos fueron procesados administrativamente para que posteriormente puedan ser sancionados. Por ello, se ha podido deducir que el 72% de los centros educativos no realizan el seguimiento adecuado de los procesos administrativos, el cual ha suscitado que el nivel de efectividad sea bajo en un 42%, por cuanto se ha podido aceptar la hipótesis alterna en donde se afirma que las sanciones administrativas fueron efectivas. Este estudio brinda información relacionada a los criterios que se deben tener en cuenta para reconocer la potestad sancionadora administrativa, así como también las sanciones a las que se encuentran sujetos las

personas que cometen tales infracciones (p.52). Por último, Gonzales, J. y Montalban, L. (2018) en su estudio denominado: *El grado de satisfacción de los colaboradores y su efecto en el rendimiento en la UGEL de Bellavista, provincia de S a n Martin, año 2017* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martin, Perú. Cuyo propósito fue analizar el efecto de una variable sobre otra. El estudio fue descriptivo con un diseño n o ex peri mental, siendo constituido por 15 colaboradores, a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados alcanzados han permitido evidenciar que, en cuanto a la satisfacción de los colaboradores, es bajo en un 49% pues no están conformes con los sueldos que reciben, las funciones que se les asignan, entre otros, lo cual ha suscitado que el des empeño profesional de los colaboradores de la institución, con respecto a la ejecución de las tareas de manera individual, presente un nivel deficiente en un 51%, puesto que las actividades no están siendo realizadas de manera eficiente, así también en cuanto a la conducta, el 56% de los trabajadores consideran que no eficiente, pues cometen faltas a las normativas correspondientes; así también, en cuanto a las características, se pudo contrastar que son muy deficientes en un 47%. Por tal motivo, de manera general, se ha podido percibir el rendimiento laboral es deficiente en un 44%, debido a las deficiencias que se presentan dentro de la entidad. Por ello, se ha podido deducir que el efecto de una variable sobre otra es significativo en un 45%, puesto que la satisfacción de los colaboradores de la entidad contribuye con el buen desempeño profesional de los mismos y además crea un buen ambiente laboral, por cuanto el coeficiente de Pearson obtenido fue 0,652 con una Sig. Bi lateral de 0,000 que ha permitido aceptar la hipótesis alterna, la cual afirma que el efecto de las variables es significativo. Este estudio detalla los criterios que se debe tener en cuenta para evaluar el rendimiento de los colaboradores de la entidad, así como también los principios que lo regulan y los métodos que contribuirán con su fácil evaluación (p.54).

Asimismo, en cuanto al sustento teórico, se han considerado distintas teorías expuestas por autores los cuales estudian a cada una de las variables. En cuanto a la variable Proceso administra ti v o disciplina r i o, se ha considerado conveniente emplear la teoría expuesta por Cobo (2016) el cual manifiesta que es el conjunto de actividades mediante las cuales se deberán aplicar la potes t ad sanciona dora, las cuales tienen como tienen como finalidad asegurar el cumplimiento de los derechos de las personas

que se sujetan a los mismos (p.74). Asimismo, la Ley N° 29944 – Ley de la Reforma Magisterial (2015) manifiesta que son aquellos trámites administrativos por medio de los cuales los servidores o funcionarios públicos imponen las sanciones respectivas a un u s u a r i o específico con la finalidad de contrastar que se cumplan con sancionar las infracciones de los deberes impuestos (p.12). Por otro lado, la RAE, (2016), señala que son procedimientos en el que la administración, en cumplimiento de su facultad sancionadora, aplica las sanciones correspondientes a las faltas cometidas (p.65). Además, Fonseca (2015), menciona que los objetivos de las normas vigentes se encuentran direccionadas a aplicar instrumentos técnicos-normativos, los cuales deben regular las soluciones adecuadas de los procedimientos administrativos disciplinarios conforme al periodo establecido en la disposición legal vigente para determinar oportunamente las responsabilidades de los procesados, de tal manera que se establezcan las herramientas y mecanismos de seguridad jurídica garantizando así la equidad y justicia y salvaguardando los intereses y derechos de los colaboradores (p.128). Asimismo, Guzmán (2017), indica que la finalidad de los procesos disciplinarios administrativos son diferentes al del proceso penal, puesto que en este caso existe independencia entre lo resuelto en ambos, asimismo el procedimiento administrativo tiene como objetivo investigar y si es posible sancionar una conducta funcional (p.30). También, Lara (2015), señala que está comprendida por las acciones y documentos tramitados por las instituciones como producto de la emisión de actos administrativos, los cuales tienen efecto jurídico sobre el interés, obligación o derecho de los administrados (p.47). Por su parte, el Ministerio de Educación (2016) por medio de la Ley N°29922 – Ley de la Reforma Magisterial ha establecido que la aplicación de un proceso administrativo disciplinario es una de las facultades esenciales de la Administración Pública y Educativa (p.11). De la misma manera, Alarcón (2016) señala que el proceso administrativo sancionador es conceptualizado como un medio por el cual los administrados, los cuales son sujetos de sanciones por las infracciones cometidas, ejercen sus derechos frente a la Administración Pública (p.157). Por su parte, Adrianzén (2015) indica que los procedimientos administrativos sancionadores son aquellos mecanismos que comprenden a las acciones cuya finalidad es reconocer el grado de responsabilidad de los administrados en las infracciones cometidas para que posteriormente se pueda dictar las sanciones correspondientes (p.13). En cuanto a las Características del

proceso sancionador, Cobo (2016) ha señalado que los procesos administrativos sancionan un determinado comportamiento establecido en las normativas legales vigentes (nacionales o locales), las cuales en su mayoría son de carácter económico y no debe privarse el ejercicio a la libertad, desde la parte inicial hasta haberse emitido la notificación sobre la resolución no debió de haber transcurrido mayor plazo (p.84). Asimismo, Sayagués (2016) señala que, pese a que los procesos administrativos sancionadores son medios que permiten que la Administración Pública de tal manera que se pueda esclarecer las comisiones de las infracciones administrativas, por lo que se considera relevante aplicar las medidas, previamente señaladas, que permitan reconocer la forma en la que se determina la falta, así como los efectos jurídicos convenientes, los derechos y la garantía que lo ampara de la facultad sancionadora del Gobierno (p.461). Con respecto a los sujetos del procedimiento administrativo sancionador Sauñe y Zarzosa (2016) señalan que, conforme al numeral 1, del Art. 235 de la Ley N° 27444, este procedimiento puede iniciarse de manera voluntaria o por medio de una orden suscitada por peticiones motivadas por otras instituciones o denuncias, por lo que intervienen dos participantes los cuales son: Administración pública, la cual tiene una potestad represiva o sancionadora dirigida a compensar las comisiones de los supuestos actos ilícitos, cuyo dictamen de la sanción no es función del órgano jurisdiccional penal (p.24). La persona a quien se le imputa una infracción que, está sujeto a procedimientos administrativos sancionadores, es esencial que goce de garantías derivadas del mismo, sobre todo en aquellos casos que tratan sobre imposición de sanciones en donde se restrinjan algunos derechos de los mismos (p.25). Asimismo, Cobo (2016) señala que los principios que rigen el proceso sancionador en relación a la potestad sancionadora, son aplicables para nutrir sin algún tipo de daño las adaptaciones correspondientes, dentro de las cuales destacan el Principio de legalidad y tipicidad, cuya aplicación puede darse en caso de que la administración local no disponga de la facultad legislativa propia (p.91), Principio de irretroactividad, el cual se aplica sólo en aquellos casos en los que la disposición sancionadora no es favorable, y no cuando la disposición sea favorable para el supuesto transgresor (p.91), Principio de proporcionalidad, hace referencia que, desde una perspectiva normativa, las normativas legales reguladoras de este procedimiento obligan a clasificar las penas e infracciones teniendo en cuenta la gravedad de los mismos y los hechos agravantes y atenuantes (p. 92), Principio de responsabilidad, hace referencia a que la persona

implicada en las infracciones cometidas será considerada como capaz de tal acción, sumado a ello se le agrega la responsabilidad por falta o negligencia (p.92), Principio non bis in ídem, en donde los individuos pueden ser sancionados más de una vez en caso de haberse realizado un mal comportamiento, es decir, en caso de que este comportamiento esté tipificado como delito y se encuentre establecido como uno de los supuestos de las infracciones administrativas, por lo que el infractor también deberá estar sujeto a un proceso penal en donde la administración no deberá interferir (p.93), y Principio de transparencia, el cual va de la mano con el Principio de acceso permanente en donde los interesados podrán ejercer su derecho de solicitar información sobre el estado de su tramitación y todos los documentos deberán estar bajo su disposición (p.93).

Con respecto a las sanciones establecidas en la Ley N° 29944 – Ley de la Reforma Magisterial (2015), se pudo conocer que los docentes que desempeñen en las áreas señaladas en esta normativa, que cometan faltas contra los principios, obligaciones, entre otros, serán sujetos a sanciones teniendo en consideración la gravedad de las faltas y el nivel jerárquico en el que se encuentra la persona (p.21). Dentro de las principales sanciones encontramos a los mencionados a continuación: Amonestación escrita, la cual hace referencia a que el individuo es suspendido sin goce de remuneración por un periodo máximo de 31 días; Cese temporal en el cargo, en donde el individuo deberá suspender la asistencia a su centro de laborales sin goce de remuneración por un periodo entre un mes y 12 meses; y por último, Destitución del servicio, el cual se refiere a que el sujeto deberá suspender el desarrollo de sus funciones por un periodo perdurable. Cabe mencionar que estas sanciones no están eximidas de la responsabilidad civil y penal, con un plazo máximo de 45 días hábiles definitivos, iniciado desde la restauración de los procedimientos (p.23). Así también, la presente ley en su Art. 41 señala que, al momento de iniciarse un procedimiento administrativo previa denuncia de carácter administrativo o judicial, el director de la UGEL deberá separar de manera preventiva al docente vinculado con ello, siempre y cuando se trate de casos de violación a la libertad sexual, acoso y hostigamiento sexual a los estudiantes, así como delitos de terrorismo, corrupción, consumo de sustancias ilícitas, y otros delitos contra la tranquilidad y orden público (p.23). Tal separación deberá culminar al finalizar el procedimiento de carácter administrativo o judicial

respectivo (p.24). Asimismo, con respecto a las fases del proceso administrativo disciplinario, Torres (2016) señala que constan de tres fases, las cuales serán mencionadas a continuación: Iniciación, la cual consiste en realizar una audiencia en donde el individuo implicado deberá sustentar los hechos que se presentaron y deberá presentar las pruebas correspondientes que respalden sus afirmaciones, las mismas que deben guardar relación con los cargos imputados; esta fase se divide en prueba, el cual es un elemento probatorio que permitirá que el Juez conozca la veracidad de los hechos presentados y determine la culpa o inocencia del imputado, y hechos, siendo estos los actos y conductas humanas consideradas como faltas o infracciones que generan como consecuencia una sanción, por lo que puede ser atribuibles a un individuo sin necesidad de existir pruebas que lo respalden (p.58). Como segunda fase Instrucción, en la que se busca comprobar la veracidad de los hechos y se pone en práctica las pruebas presentadas con el fin de presentar acusaciones de tal manera que la persona imputada pueda asumir las sanciones correspondientes, esta fase se divide en admisión, en donde se recogen y verifican los requisitos formales que serán presentados en un informe (p.58), inicio del procedimiento, en donde se deberá calificar el inicio de los procedimientos sancionadores, dispone de inhibición de las entidades, elabora y comunica los cargos para que finalmente se reciben los descargos (p.60), desarrollen procedimientos tal como la actuación de la prueba (tales como los documentos, pericias, inspecciones, informe oral) (p.60), pronunciamiento de las infracciones cometidas y proposición de las posibles sanciones o, en caso de no haberse cometido las infracciones, se procederá a archivar el procedimiento (p.61). Como tercera fase Sancionadora, o también conocida como Resolutiva, en donde los órganos competentes deberán dictar una resolución sancionadora en caso de haberse contrastado el hecho imputado o archivar el expediente en caso de no haberse comprobado la responsabilidad del individuo en el hecho, se divide en evaluación de propuesta de sanción, comprende una serie de actuaciones complementarias (informe oral, documentos, entre otros), estimación de suficiencia de las sanciones propuestas y resolución, en donde se debe imponer sanciones, declaraciones de no haber mérito para aplicar una sanción y reciben la apelación, en donde se deberá realizar la clasificación y concesión (p.62). Además, con respecto a la Prescripción y caducidad del Proceso Administrativo Disciplinario, Rebollo (2016) menciona que ambos hacen referencia a las entidades mediante la cual se expresa una consecuencia jurídica por el

trascurso de un plazo de tiempo determinado, las cuales comprenden el derecho en general. De esta manera, es importante conocer que en la prescripción se extingue el derecho u obligación durante el transcurso del periodo de tiempo determinado desde un tiempo fijo (p.98), mientras que en la caducidad es una de las maneras por las que se pudo determinar el periodo de iniciación del proceso sin considerar la resolución del mismo (p.99). Para evaluar el proceso administrativo sancionador se detalla a continuación, mediante la Resolución Viceministerial N°091-MINEDU (2015), para la cual se ha considerado las siguientes dimensiones: Presentación y calificación de la denuncia, según lo establecido por la Resolución Viceministerial N°091-MINEDU (2015) en donde se afirma que todo estudiante que suponga que un docente cometió una infracción disciplinaria deberá presentar la denuncia respectiva, para lo cual se deberá considerar como indicadores la Causa de la denuncia, comprende los procesos por los cuales se expondrán de manera clara las acciones sujetas a denuncia, previa identificación del presunto infractor y presentación de los medios probatorios. En este caso, la persona responsable de la denuncia será considerada como un tercero colaborador de la Administración Pública y no deberá intervenir durante el proceso administrativo disciplinario; su desistimiento tiene nula implicancia en la continuidad de la investigación de los hechos denunciados (p.31). Y la Calificación de la denuncia, pueden ser presentadas en Trámite documentario, Mesa de partes o quien haga sus veces, en la UGEL, Dirección Regional de Educación o Ministerio de Educación, que deberá ser remitida en un periodo máximo de 24 horas al titular de la instancia de Gestión Educativa Descentralizada, la cual deberá calificar el nivel de gravedad de la falta en un plazo de tiempo no mayor de 24 horas, estas calificaciones pueden ser graves o muy graves para que, según ello, se pueda determinar si la sanción podrá ser cese temporal o destitución del cargo, para que sean tramitados los procesos administrativos disciplinarios conforme a lo establecido por la Ley N° 29944 y su respectivo reglamento. En caso de que la denuncia amerite aplicar amonestaciones escritas o suspensiones, serán derivadas al Jefe de Personal o Dirección de la Institución Educativa, según corresponda, para evaluar y aplicar las sanciones correspondientes. En tal caso, la comisión debe realizar investigaciones minuciosas sobre los hechos, previa emisión del informe preliminar para recopilar la evidencia suficiente que permita demostrar la realidad de los mismos, asimismo deberá pronunciarse dentro de 30 días como máximo de haber sido recogida la denuncia, bajo

responsabilidad funcional, sobre el origen del proceso administrativo disciplinario por medio del informe preliminar, después de haberse aprobado el informe, esta comisión deberá remitir al Titular de la entidad respectiva. Cuando la comisión recomiende instaurar los procesos administrativos disciplinarios, el Titular deberá emitir una resolución en un periodo de 5 días como máximo contados desde el día de recepción del informe. Si después de haberse realizado la evaluación respectiva se evidencia que no existe el mérito para instaurar el proceso administrativo es recomendable que los archivos de los expedientes y los actos administrativos declaren la no instauración de los mismos (p.32). Como segunda dimensión se considera el Informe preliminar; en donde la Resolución Viceministerial N° 091 - MINEDU (2015) el cual señala que una vez que la Comisión apruebe o no la instauración de los procesos administrativos disciplinarios, debe remitir al Titular de la entidad el informe correspondiente incluyendo expresamente su recomendación de instaurar o declarar que no hay lugar para la instauración de este proceso, teniendo como indicador la Recopilación de datos, que es el proceso en la cual se buscarán o compilarán la información o datos correspondientes que permitirán la aprobación de la instauración o no instauración del proceso administrativo disciplinario (p.33). Como tercera dimensión se considera la Instauración, en la cual, la Resolución Viceministerial N° 091-MINEDU (2015) señala que, con el Informe Preliminar referido en el artículo precedente, la Comisión recomienda instaurar el proceso, que comprende la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, según corresponda, o el funcionario que cuente con dicha facultad delegada según sea el caso, o en casos en donde emite las resoluciones de instauración respectivas por un plazo de 5 días como máximo contados desde la recepción del referido informe. Teniendo como indicador el Cumplimiento de la Ley, en la cual todas las resoluciones y acciones se derivan a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para el trámite correspondiente, los mismos que deberán ser cumplidos (p.33). Como cuarta dimensión se ha considerado el Ejercicio del derecho de defensa, quien en la Resolución Viceministerial N° 091-MINEDU (2015) señala que los docentes procesados tienen derecho a presentar sus descargos, así como presentar las pruebas necesarias que van a respaldar su defensa y podrán contar con un abogado defensor en caso de considerarse necesario, asimismo su descargo debe presentarse de manera escrita, en donde deberá exponer de manera ordenada la manera en la que ocurrieron los hechos, normativas legales correspondientes y pruebas de tal manera

que se desvirtúen los cargos materiales de los procesos y el reconocimiento de los mismos. Teniendo como indicador la Defensa, en la cual el término de su presentación para su respectiva defensa será de 5 días hábiles desde el día siguiente de haberse notificado la resolución de instauración excepto cuando exista un motivo justificado y una solicitud escrita de las partes interesadas en donde se deberán prorrogar por 5 días hábiles adicionales. En caso de que el plazo señalado anteriormente haya culminado y el docente procesado no haya cumplido con presentar su descargo de manera escrita, la Comisión deberá expedir su función para evaluar los expedientes (p.36). Como quinta dimensión se considera la Solicitud del Informe Oral, en donde según la Resolución Viceministerial N° 091-MINEDU (2015) manifiesta que, previo pronunciamiento de las Comisiones, los docentes procesados podrán requerir de manera escrita a su presidente, el desarrollo de un informe oral de manera personal o a través de su apoderado, el mismo que deberá ser realizado de manera adecuada para lo cual se deberá señalar por única vez el lugar, fecha y hora (p.37). Como sexta dimensión se considera el Informe Final, el cual deberá ser presentado por la Comisión frente al titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada correspondiente, en donde además deberá señalar las sanciones a las que se encontrará sujeto acorde con las faltas o infracciones cometidas o absueltas, por lo que deberá estar correctamente motivado y señalar los fundamentos de hechos y derechos que se encuentran amparadas, conclusiones, recomendaciones, y demás situaciones que sustentan las sanciones a juicio de la Comisión que deben aplicarse en diversos casos (p.38). Y por último como dimensión se considera la Imposición de la sanción, en donde la Resolución Viceministerial N°091-MINEDU (2015), indica que es la prerrogativa del Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, en donde se determinará las sanciones establecidas por Ley, así también deberá señalar el plazo de tiempo por el que deben aplicarse. En este caso, el Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada emitirá las resoluciones de sanciones o absoluciones por un periodo máximo de 5 días contados después de haberse recibido el Informe Final de la Comisión. Es importante señalar que la sanción administrativa impuesta al docente no exime la responsabilidad civil o penal respectiva, así como las consecuencias derivadas de las mismas frente a las autoridades correspondientes (p.38). Como segunda variable en estudio, encontramos al Desempeño laboral en docentes, por cuanto se considera conveniente emplear la teoría expuesta El Minedu (2015), quien señala que son

actividades o tareas esenciales para ejercer su profesión pedagógica para identificar los componentes atribuidos, así como la manera en la que puede ser juzgada, representando así las funciones realizadas por los mismos en la práctica diaria de enseñanza (p.32). Asimismo, Estrada (2016), señala que es la base que permite movilizar el desarrollo del sistema educativo, desde la cotidianidad, de modo concreto y encarnado donde se muestra la capacidad de cada individuo (p.102). Por otro lado, Torres (2016), indica que el desempeño laboral en los docentes comprende las actividades efectuadas por un docente desarrolladas como parte de sus funciones pedagógicas las cuales permiten cumplir con los objetivos formativos de diversos niveles de educación (p.77). Además, Alles (2016) infiere que refleja las capacidades y habilidades que el docente que permiten lograr los resultados esperados, los cuales están direccionados a brindar conocimientos a los estudiantes que vayan acorde con las exigencias dentro del mercado (p.22). Por otro lado, Rivero (2016) menciona que representa el nivel de cumplimiento de las actividades y nivel de eficiencia en el ejercicio de las mismas en sus distintos campos, tales como el social, cultural, institucional, entre otros (p.89). Mientras que el Ministerio de Educación (2017) manifiesta que son acciones realizadas por los docentes dentro de sus centros educativos correspondientes, las cuales permiten asegurar la medición y asistencia en los procesos por los cuales los alumnos podrán desarrollar habilidades, capacidades, aptitudes, destrezas, valores, entre otros, con la finalidad de asegurar su buena conducta y respetar los derechos de las personas (p.25). Y, por último, Chiroque (2016) señala que está referido a la práctica ejercidas por los docentes, en cuanto a las funciones inherentes a la profesión (p.18). En cuanto a la pregunta, ¿Qué se evalúa en el desempeño laboral de los docentes?; Montenegro (2017) señala que la persona que tiene el cargo más alto dentro de un centro educativo antes de exponer algún comentario u opinión acerca del desempeño laboral de un docente deberá planear de manera adecuada la forma en la que se debe evaluar el desempeño de los docentes, para lo cual se debe detallar e informar los aspectos que deben evaluarse y las técnicas que deben utilizarse para que puedan ser evaluados según las metas propuestas (p.54). Asimismo, Valdés (2016) señala que las principales técnicas por las que puede efectuarse la evaluación es por medio de escalas gráficas, las cuales constan en presentar un cuadro de doble entrada en donde las filas deberán mostrar los criterios que se van a evaluar y las columnas representan el grado de evaluación del desempeño

(p.129); selección forzada, en donde se deberá realizar la evaluación de los docentes por medio de bloques de frases descriptivas que enfocarán criterios determinantes de la conducta de los mismos (p.129); investigación de campo, que consiste en evaluar bajo el principio de la responsabilidad de línea y en función a una entidad como parte de la evaluación (p.130); métodos de incidentes críticos, los cuales se basan en determinadas cualidades que permiten definir si el comportamiento es bueno o malo (p.130), y listas de verificación, el cual se basa en una serie de criterios para evaluar, los cuales serán representados cuantitativamente y permitirá que el director pueda evaluar las cualidades esenciales de los docentes (p.131). Por otro lado, Velasco, Sánchez y Bautista (2015) menciona que para medir el desempeño laboral de los docentes es importante considerar distintos aspectos esenciales, tales como la trayectoria profesional de cada uno de ellos dentro de la entidad, de igual manera es importante que los parámetros empleados que permiten medir el desempeño de los docentes deberán estar relacionados directamente con las cualidades del área laboral en el que se encuentra (p.65). Además, la UNESCO (2015) manifiesta que es un procedimiento por el cual se deben movilizar las capacidades y habilidades profesionales que posee cada uno de ellos, por tal motivo su importancia radica en la disposición y responsabilidad social que asumen con la finalidad de mejorar la formación educativa de los estudiantes, contribuir con la gestión educativa, fortalecer la cultura e incentivar a los alumnos a desarrollar capacidades y habilidades (p.43). Asimismo, con respecto a la evaluación del desempeño laboral, Gonzáles (2017) señala que su importancia radica en que los docentes pueden establecer nuevas oportunidades para ellos mismos dentro de una entidad y determinar nuevos planes formativos; asimismo, para su medición es necesario que los docentes puedan manifestar los conocimientos que debe poseer el líder del grupo de trabajo, de tal manera que se pueda conocer la manera en la que se comunica dentro de las distintas organizaciones y así evaluar el nivel de conocimiento de los docentes con el fin de determinar si está capacitado para permanecer en una entidad (p.73). Asimismo, Ruíz y García (2017) mencionan que las principales características del desempeño laboral son las siguientes: Conocer la materia que va a desarrollar, enfatizando la importancia de que el maestro tenga un profundo conocimiento de lo que enseñe, tiene cuidado con los elogios hacia sus estudiantes, ya que esto podría transmitir bajas expectativas de docente a alumno, calidad de enseñanza, pues sabe que es lo que debe preguntar y evalúa

de acuerdo a ellos a sus estudiantes, saber administrar la conducta de sus alumnos y hacer que el aprendizaje no sea difícil de tal manera que los estudiantes mejoren constantemente y construir relaciones efectivas con las familias de cada uno de sus estudiantes y con los mismos. Por su parte Saavedra (2015), señala que la eficiencia del docente puede ser prevista, considerando como rasgos la calificación en los estudios, la inteligencia, capacidad para la lectura, prácticas docentes, la capacidad de liderazgo y la capacidad didáctica. Además, en cuanto a los procesos del desempeño laboral en docentes Ruíz y García (2017) menciona que los procesos del desempeño laboral en docentes son el Proceso pedagógico, el cual facilitará la organización y pronóstico de las actividades que pueden desarrollarse a largo y corto plazo, del mismo modo se considera el análisis del aprendizaje fundamental, capacidad y competencia del docente, puesto que es considerada como una acción racional y cíclico obtenido como resultado después de analizar, seleccionar y contextualizar. Cuyos componentes son la Organización, que es una tarea fundamental en todos los centros educativos que permite de manera ordenada establecer todo el contexto de enseñanza; asimismo, las capacidades, el cual permite saber cómo actuar de acuerdo con las distintas maneras para aprender, dirigir la enseñanza, intervenir en la dinámica grupal, también se considera la competencia, el cual comprende a todos los medios, aptitudes, actitudes y habilidades necesarias para que los docentes puedan solucionar satisfactoriamente los inconvenientes que se presenten a lo largo de su labor. El dominio, el cual es definido como el campo en donde los docentes ejercen sus funciones de manera eficiente, permitiendo así que los alumnos puedan adquirir mayores conocimientos. Cabe señalar que todos los dominios se caracterizan por la ética en la enseñanza, la cual se centra en prestar servicios públicos y asegurar el desarrollo educativo de los alumnos. Teniendo como componentes, la Preparación para la enseñanza, el cual comprende los trabajos pedagógicos mediante la preparación de los programas curriculares, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje dentro de un marco con un enfoque intelectual e inclusivo. Asimismo, con respecto al desarrollo de la enseñanza, está direccionado a conducir el proceso de aprendizaje a través de un enfoque que valore la inclusión y diversidad en toda su expresión. Además, la gestión con las familias y comunidad hace referencia a que su intervención debe efectuarse desde un punto de vista democrático de tal manera que permita configurar la comunidad de aprendizaje, la cual se refiere a comunicarse de manera efectiva con los distintos

integrantes y el respeto hacia ellos. La Identidad y profesionalidad, referido a los procedimientos y práctica que caracteriza al desarrollo de los profesionales en docencia y la reflexión sistematizada de sus prácticas pedagógicas. Y los recursos didácticos, los cuales facilitan las condiciones esenciales para que los estudiantes programen sus actividades por el docente con el máximo provecho y que sea óptimo para su proceso de captación. Cuyos componentes son el Material Básico de trabajo, en el cual se encuentran aquellos materiales que son necesarios en el proceso de enseñanza, tales como la pizarra, cuadernos, lápices, tijera, etc. Material informativo, el cual comprende aquellos materiales como libros, fichas, hojas educativas. Finalmente se considera el material audiovisual, el cual comprende todo aquel material tecnológico que ayude al alumno a visualizar y aprender de él. Entre ellos destacan los videos, este a su vez potencia el interés, creatividad, retención, y autoaprendizaje.

Para la evaluación de la variable Desempeño docente fue empleado la teoría expuesta por Minedu (2015), quien nos proporciona las siguientes dimensiones:

Teniendo como primera dimensión la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que según el Minedu (2015) está comprendido por la planificación del trabajo pedagógico realizado por medio del programa curricular, las sesiones de aprendizaje con una perspectiva intercultural e inclusiva. Así también, el dominio de los contenidos pedagógicos, selección de materiales educativos, estrategias óptimas para la enseñanza y evaluación de las mismas, se divide en los siguientes indicadores, pues en primer lugar se considera lo Social, el cual hace referencia a que los procesos de enseñanza que brindan los docentes deberán enfocarse en temas relacionados a la sociedad, como segundo indicador se considera a lo cultural, en la cual también se deberán tener en cuenta temas relacionados a las culturas de un determinado territorio y materiales e inmateriales, pues los materiales educativos son herramientas fundamentales para los docentes por cuanto es de gran apoyo en el transcurso del proceso de aprendizaje. Como segunda dimensión se ha considerado a la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en donde el Minedu (2015) manifiesta que es la encargada de direccionar el procedimiento de aprendizaje, el cual debe incluir y valorar la inclusión y diversidad de sus distintas expresiones, por lo que destaca la intervención pedagógica de los docentes para alcanzar un ambiente de aprendizaje adecuado, el cual está conformado por aspectos y técnicas que permitan hacer frente a

los inconvenientes que se presentan durante los procesos de aprendizaje, la cual se considera como indicadores el Manejo de los contenidos, el cual hace referencia a que los docentes deberán tener manejo del contenido de los materiales educativos para brindar facilidades en los procesos de aprendizaje. Como segundo indicador se considera la motivación permanente, cuya función principal que deben tener los docentes es motivar constantemente a los estudiantes a la toma de interés sobre el estudio con la finalidad de obtener mayores resultados académicos. Y como último indicador se consideran las estrategias metodológicas, el cual hace referencia a que los docentes son libres de elegir y emplear las estrategias que más crea conveniente para obtener la atención e interés de los estudiantes. Como tercera dimensión se encuentra la Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad, engloba la intervención de los actores de la comunidad para afianzar el aprendizaje de los estudiantes y asegurar una buena comunicación. A todo ello se suma la valoración, respeto a la comunidad, la intervención de las familias en los resultados del aprendizaje, teniendo como indicadores la Participación en elaboración, el cual hace referencia a que los docentes con la finalidad de obtener mejores resultados con respecto a la capacidad de aprendizaje de los estudiantes, los cuales deben involucrar la participación de la población, elaborando técnicas y actividades que contribuyan a la misma. Y como segundo indicador se considera la Ejecución y evaluación, en esta etapa se procede a ejecutar las técnicas o actividades elaboradas para el proceso de enseñanza, las mismas que posteriormente serán evaluadas con la finalidad de comprobar el progreso. Y por último la Contribución a un clima favorable, la cual se refiere a la generación de un ambiente o clima educativo saludable en un entorno educativo, contribuye y favorece a los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Y, la última dimensión está referida al Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el cual engloba las practicas que permiten formar y desarrollar la profesionalidad de los docentes. Por ello, destaca la responsabilidad efectuada en los procedimientos y resultados del aprendizaje, así también el manejo de la información en relación a las políticas educativas aplicables dentro de un contexto regional y nacional, teniendo como como indicadores el Trabajo en grupo, el cual hace referencia a que todas aquellas actividades relacionadas con el desempeño laboral de los docentes que deben trabajarse de manera grupal con el propósito de facilitar el rol académico. Y como segundo indicador se considera la responsabilidad, el cual hace referencia a

que los docentes, al tener grandes responsabilidades deberán manejar con gran cautela cada una de las actividades.

En la investigación, se ha considerado como formulación del problema ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019?, y como problemas específicos se plantearon los siguientes: ¿Cuál es el nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019?

La investigación se justificó de manera conveniente, por que aportará en el entorno académico, la utilidad social, pues servirá para dar a conocer la manera en la que se realiza el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. Seguidamente se justificó de manera social, por cuanto la información que se obtendrá servirá para su aportación a la sociedad y será de importancia para la gestión pública e instituciones que desarrollen las mismas actividades, con el fin de prevenir posibles problemas que limiten el incumplimiento de las ejecuciones. Por otro lado, se justificó de manera teórica, por cuanto se brindará conocimientos teóricos de acuerdo a las variables (Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados) con el fin de realizar cada uno de los objetivos que se plantearon. Para proceso administrativo disciplinario se utilizará la teoría presentada en la Ley N°29444 (2015), Resolución Viceministerial N°091-MINEDU (2015) y para el desempeño laboral del docente procesado se tomará la teoría presentada por el Ministerio de Educación (2015). Además, se justificó de manera práctica pues proporcionará información asertiva y objetiva para el proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados, del mismo modo mostrará la manera adecuada del desempeño de los docentes procesados. Finalmente, la investigación se justificó de manera metodológica por cuanto se aplicaron emplearon mecanismo, aplicaron estrategias y se siguieron procesos de investigación, así también se recolectaron datos confiables, para lo cual fue necesario desarrollar la lista de verificación para ambas variables que serán validadas por medio de los expertos, de tal manera que se pueda proporcionar un valor estadístico al presente estudio.

Asimismo, se procedió a plantear las hipótesis mencionadas a continuación:

Hi: Existe relación significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.

Y como hipótesis específicas, se ha planteado lo siguiente:

H1: El nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019, es regular; H2: El nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019, es medio.

Por otra parte, se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. Teniendo en cuenta los objetivos específicos: Establecer el nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019; conocer el nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

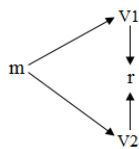
Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo Aplicada porque tuvo como finalidad la resolución de problemas prácticos según lo estipula (Palomino y Zevallos, 2015, p.52) En ese sentido se pretendió solucionar los objetivos planteados en la investigación a fin de brindar soluciones de mejora, las mismas que fueron expuestas en las recomendaciones.

Diseño de investigación

Palomino y Zevallos (2015) infieren que el diseño de la investigación fue no experimental, de tipo Correlacional puesto que se realizó sin manipular deliberadamente las variables. Pues se basó fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dio en su contexto natural para analizarlos con posterioridad (p.55)

En ese sentido, el diseño de la investigación fue “Correlacional” por cuanto se procedió a describir cada una de las variables a fin de determinar la relación existente entre las variables. El esquema a emplear será el siguiente:



Donde:

M = 49 docentes

V1= Proceso administrativo disciplinario

V2 = Desempeño laboral en docentes

r = Relación

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 01: Proceso Administrativo disciplinario

Variable 02: Desempeño laboral en docentes

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso administrativo disciplinario	Son aquellos trámites administrativos por medio de los cuales los servidores o funcionarios públicos imponen las sanciones respectivas a un usuario específico con la finalidad de contrastar que se cumplan con sancionar las infracciones de los deberes impuestos (Resolución Viceministerial N° 091, 2015).	Comprende a todos los procedimientos mediante el cual la Administración ejerce su potestad sancionadora con el propósito de resolver los casos presentados por infracciones cometidas por la plana docente.	Presentación y clasificación de la denuncia	- Causa de la denuncia - Calificación de la denuncia	Ordinal
			Informe preliminar	- Recopilación de datos	
			Instauración	- Cumplimiento de la ley	
			Ejercicio del derecho de defensa	- Defensa	
			Solicitud de informe oral	- Informe adecuado	
			Informe final	- Hechos - Datos obtenidos	
Desempeño laboral del docente	Son actividades o tareas esenciales para ejercer su profesión pedagógica para identificar los componentes atribuidos, así como la manera en la que puede ser juzgada, representando así las funciones realizadas por los mismos en la práctica diaria de enseñanza (Ruiz y García, 2017, p.2).	Refleja la capacidad y conducta de los docentes para realizar las actividades y responsabilidades asignadas por una autoridad educativa.	Imposición de la sanción	- Sanción al individuo - Eficacia	Ordinal
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Social - Cultural - Materiales e inmateriales	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	- Manejo de los contenidos - Motivación permanente - Estrategias metodológicas	
			Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad	- Participación en la elaboración - Ejecución y evaluación - Contribución a un clima favorable	
			Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	- Trabajos en grupo - Responsabilidad	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Fue constituida por 49 docentes de la UGEL Rioja, los cuales permitieron evaluar su desempeño laboral, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos en la investigación.

Muestra

En el presente estudio, estuvo constituida por la totalidad de la población, la cual fue representada por 49 docentes de la UGEL Rioja, los cuales permitieron evaluar su desempeño laboral, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos en la investigación.

Muestreo

En el presente estudio se consideró un muestreo de tipo no probabilístico, por cuanto se pudo contrastar que la muestra ha sido determinada considerando la conveniencia del investigador.

Criterio de selección

Criterios de inclusión

- Docentes nombrados y contratados de la UGEL – Rioja.

Criterios de exclusión

- Área administrativa de la UGEL Rioja

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para desarrollar este estudio se ha considerado esencial emplear las técnicas mencionadas mediante la aplicación de los instrumentos correspondientes, los cuales se mencionan a continuación:

Tabla 2*Técnicas e instrumentos*

Variable	Dimensiones	N° de ítems	Técnica	Instrumento	Escala de medición instrumento	Escala de medición variable
Proceso administrativo disciplinario	Presentación y calificación de la denuncia	2	Análisis documental	Lista de verificación	Totalmente en desacuerdo	Bajo Medio Alto
	Informe preliminar	4			En desacuerdo	
	Instauración	3			Indiferente	
	Ejercicio del derecho de defensa	4			De acuerdo	
	Solicitud de informe oral	4			Totalmente de acuerdo	
	Informe final	4				
Desempeño laboral en docentes	Imposición de la sanción	4				
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	5	Análisis documental	Lista de verificación	Totalmente en desacuerdo	Bajo Medio Alto
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	5			En desacuerdo	
	Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad	5			Indiferente	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5			De acuerdo	
					Totalmente de acuerdo	

Fuente: Anexo 01 – Instrumento de recolección de datos

Validez

Para proporcionar validez a la información obtenida fue necesario requerir la presencia de tres expertos, dos en materia de gestión pública y gestión educativa, y un experto en metodología, los cuales serán mencionados a continuación: Mg. Ivo Martin Encomenderos Bancallán, Dr. Gustavo Ramírez García, Mg. Segundo Fernando Vásquez Edquen.

Confiabilidad

Para proporcionar confiabilidad a los instrumentos que serán aplicados, fue necesario emplear el programa estadístico SPSS 21, por lo que fue necesario determinar el Alfa de Cronbach

2.5. Procedimiento

Preparación de datos: En consideración a las preguntas formuladas, fue necesario utilizar equipos computarizados. Posterior a ello, se procedió a analizar la información recopilada después de haberse aplicado los instrumentos mencionados anteriormente, los cuales fueron previamente validados.

Técnica estadística: Para cumplir con los objetivos planteados fue necesario emplear las técnicas estadísticas, así como también fue necesario determinar la Correlación de Pearson, para lo cual se deberá tener en cuenta que la significancia bilateral sea inferior a 0.05.

Tipo de análisis: Para el estudio fue necesario emplear el análisis cuantitativo, en donde los datos recopilados fueron presentados de manera ordenada por medio de tablas, gráficos y figuras.

2.6. Métodos de análisis de datos

Después de haber recopilado información esencial relacionada con las variables objeto de estudio y, con la finalidad de efectuar un análisis minucioso sobre ello, fue necesario emplear programas informáticos tales como el Microsoft Excel, de tal manera que la información presentada pueda ser comprendida fácilmente, y también el programa estadístico SPSS 21 para determinar la relación de las variables.

2.7. Aspectos éticos

En cuanto a la propiedad intelectual, se ha respetado a los diversos autores que presentan estudios que presentan las mismas variables en estudio. Asimismo, para el desarrollo se ha tenido en cuenta la privacidad de las personas involucradas; de igual manera, la información presentada fue obtenida mediante la aplicación de los cuestionarios de manera confiable hacia los docentes.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019.

Con la finalidad de conocer el nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019. Se ha teniendo de importancia mostrar los siguientes resultados obtenidos:

Tabla 3.

Nivel del proceso administrativo disciplinario

Escala del instrumento	Escala de la variable	Desde	Hasta	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	Bajo	25	57	14	29%
En desacuerdo					
Indiferente	Medio	58	90	26	53%
De acuerdo	Alto	91	125	9	18%
Totalmente de acuerdo					
Total				49	100%

Fuente: Resultados de la variable proceso administrativo disciplinario

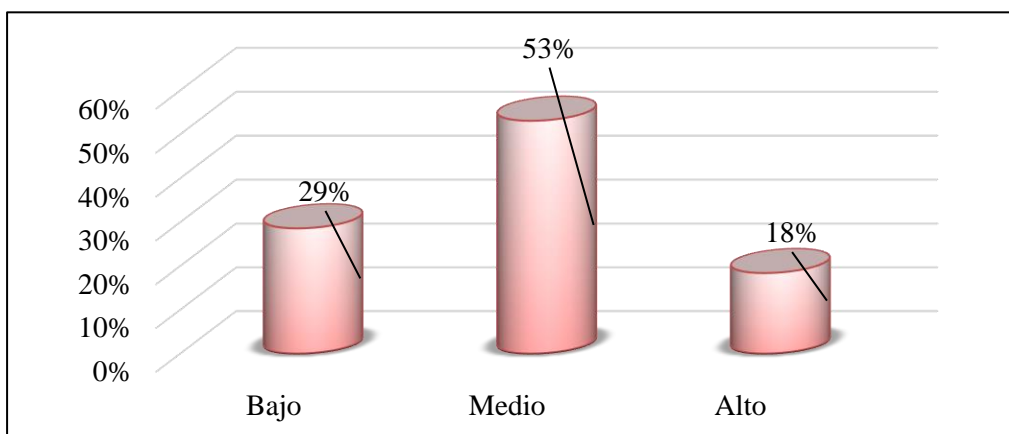


Figura 1. *Nivel del proceso administrativo disciplinario*

Fuente: Resultados de la variable proceso administrativo disciplinario

Interpretación:

Conforme a lo presentado en la tabla y figura anterior, el nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL – Rioja, se evidenció en un 29% de los encuestados (14) indican que es bajo, teniendo como puntajes entre 25 y 57; el 53% equivalente a 26 encuestados señalan que es un nivel medio, pues sus puntajes oscilan entre 58 y 90, además el 18% representados por 9 encuestados mencionan que es de un nivel alto, teniendo como puntajes de 91 y 125.

Tras mostrar el nivel del proceso administrativo disciplinario de manera general, se procede a evaluar el nivel en cada uno de sus dimensiones, el mismo que se detalla de la siguiente manera:

Tabla 4

Dimensiones del proceso administrativo disciplinario

Escala de la variable	Present. y calific. de la denuncia		Informe preliminar		Instauración		Ejerc. del derec. de defensa		Solic. de informe oral		Informe final		Imposición de la sanción	
	Cant	%	Cant.	%	Cant	%	Cant	%	Cant.	%	Cant	%	Cant.	%
Bajo	16	33%	22	45%	12	24%	12	24%	18	37%	9	18%	13	27%
Medio	18	37%	15	31%	16	33%	24	49%	14	29%	29	59%	23	47%
Alto	15	31%	12	24%	21	43%	13	27%	17	35%	11	22%	13	27%
Total	49	100%	49	100%	49	100%	49	100%	49	100%	49	100%	49	100%

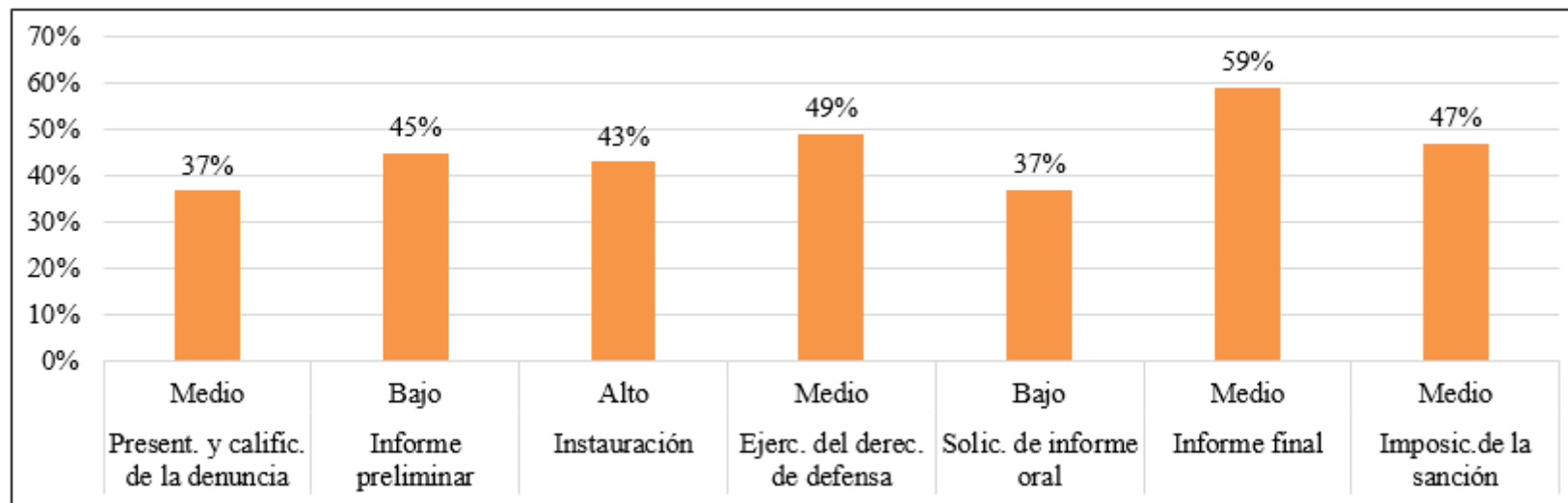


Figura 2. *Dimensiones del proceso administrativo disciplinario*

Fuente: Resultados de las dimensiones.

Interpretación:

Conforme a lo presentado en la tabla anterior, la cantidad y porcentaje en cuanto al nivel de las dimensiones del proceso administrativo disciplinario en la UGEL - Rioja 2019. Con lo que respecta a la presentación y calificación de la denuncia, el 33% (16) colaboradores infieren que es bajo, mientras el **37% (18)** indican que es medio y el 31% (15) consideran que es de un nivel alto, todo esto se debe a que La Comisión no se pronuncia en el plazo de 30 días de haber sido recibida la denuncia acerca de la procedencia o no de instaurar procesos administrativos disciplinarios por medio de un informe preliminar. En cuanto al informe preliminar, el **45% (22)** colaboradores consideran que es de un nivel bajo, mientras que el 31% (15) indican que es un nivel medio y el 24% (12) señalan que éste se encuentra en un nivel alto, es debido a que en el dicho informe no se recolectan los datos suficientes para la toma de decisiones ni un adecuado análisis de los mismos. Con respecto a la instauración, el 24% equivalente a 12 encuestados indican que es de un nivel bajo, así también el 33% (16) señalan que es de un nivel medio, mientras que el **43% (21)** consideran que éste es alto; los resultados se deben a que cumplen y se emplea de una manera considerable en cuanto a la Resolución Ministerial N°091-2015 de acuerdo al procedimiento. En referencia al ejercicio del derecho de defensa, se pudo contrastar que el 24%, donde representan 12 colaboradores, indican que éste es de un nivel bajo, mientras que el **49% (24)** manifiestan que es de un nivel medio y el 27% (13) infiere que es de un nivel alto. En el caso de la solicitud de informe oral, el **37% (18)** manifiestan que es de un nivel bajo, mientras que el 29% (14) indican que es de un nivel medio y el 35% (17) señalan que es alto; debido a que la solicitud debe ser presentada por un abogado, por lo cual no brindan un informe oral adecuado. En el informe final el 18% (9) es de un nivel bajo, el **59% (29)** es considerada medio y el 22% (11) es de un nivel alto, los resultados se deben a que en su mayoría este proceso no se da de una forma efectiva, ya que no se dan a conocer por completo el resultado final a través de los hechos y datos obtenidos. En la imposición de la sanción, el 27% (13) expresa que éste es de un nivel bajo, mientras que el **47% (23)** manifiesta que es medio y el 27% (13) indica que es alto.

3.2. Nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.

Para conocer el nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019, se consideró importante describir los siguientes resultados:

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral

Escala del instrumento	Escala de la variable	Desde	Hasta	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	Bajo	25	57	13	27%
En desacuerdo					
Indiferente	Medio	58	90	24	49%
De acuerdo	Alto	91	125	12	24%
Totalmente de acuerdo					
Total				49	100%

Fuente: Resultados de la variable desempeño laboral

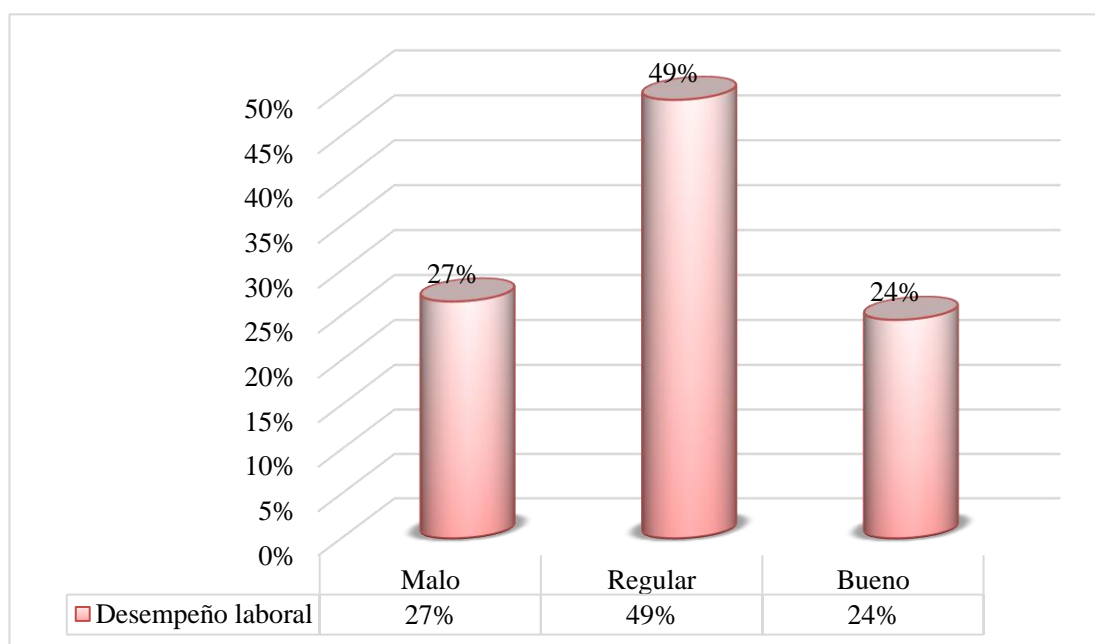


Figura 3. *Nivel de desempeño laboral*

Fuente: Resultados del desempeño laboral

Interpretación:

En la tabla y figura anterior, se muestra que los resultados del nivel de desempeño laboral en los docentes de la UGEL – Rioja, 2019, en el cual evidenció que el 27% de los encuestados (13) manifiestan que es de un nivel bajo, sus puntajes son 25 y 57;

mientras que el 49% (24) señalan que es de un nivel medio, teniendo como puntajes entre 58 y 90 y el 24% (12) de los colaboradores manifiestan que es de un nivel alto, pues sus puntajes oscilan entre 91 y 125.

Tras mostrar los resultados generales del nivel de desempeño laboral, se procede a evaluar el nivel de acuerdo a sus dimensiones, el mismo que es detallado de la siguiente manera:

Tabla 6

Dimensiones del desempeño laboral

Escala de la variable	Preparación para los aprendizajes de los estudiantes		Enseñanzas para los aprendizajes de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Bajo	9	18%	12	24%	13	27%	15	31%
Medio	30	61%	25	51%	21	43%	18	37%
Alto	10	20%	12	24%	15	31%	16	33%
Total	49	100%	49	100%	49	100%	49	100%

Fuente: Resultados de las dimensiones

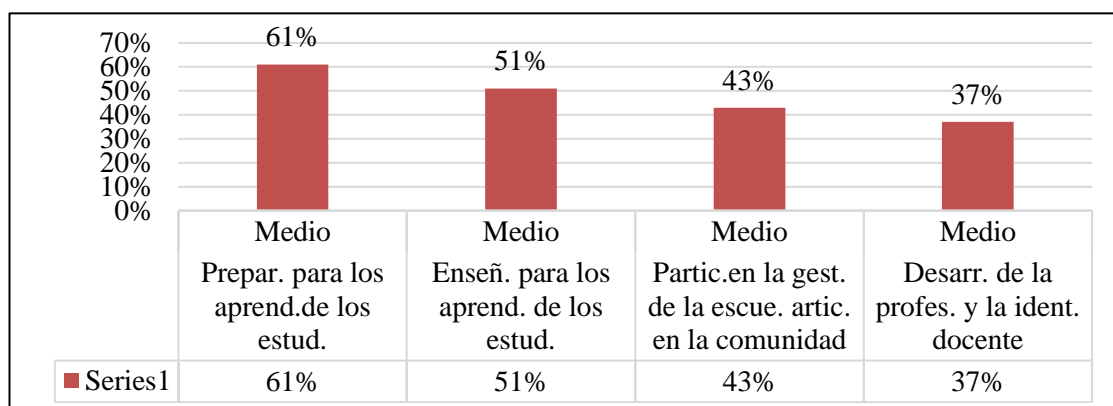


Figura 4 Dimensiones del desempeño laboral

Fuente: Resultados de las dimensiones

Interpretación:

Conforme a lo presentado en la tabla y figura anterior, la cantidad y porcentaje con respecto a las dimensiones del desempeño laboral en los docentes de la UGEL – Rioja, 2019. En lo concerniente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, un 18% (9) es de un nivel bajo, mientras que el **61% (30)** indica que éste es medio y el 20% (10) manifiesta que es de un nivel alto, los resultados se deben a que la planificación de los trabajos pedagógicos mediante programas curriculares, sesiones de apren

dizaje, no se efectúan adecuadamente. Referente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, un 24 % (12) ha mencionado que es bajo, sin embargo, el **51% (25)** indican que es de un nivel medio y el 24% (12) manifiesta que es alto, debido a que la dirección del proceso de enseñanza no destaca en su mayoría la medición pedagógica del maestro para la realización de un clima adecuado de aprendizaje. Con respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad, un 27% (13) considera que presenta un nivel bajo, el **43% (21)** indica que es de un nivel medio y el 31% (15) señala que es de un nivel alto, los resultados se dan debido a que comprenden la participación general de la gestión de escuelas desde un punto de vista democrático para afianzar el aprendizaje. Referente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, un 31% (15) considera que es bajo, el **37% (18)** manifiestan que es de un nivel medio y el 33% (16) señalan que es de un nivel alto, los resultados se deben a que se desarrollan las prácticas que detallan la formación y desarrollo general de la comunidad de los maestros, logrando poco a poco la responsabilidad que se efectúan en los procedimientos y resultados del aprendizaje.

3.3. Relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en los docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.

Teniendo en consideración la importancia de responder al objetivo general, se procedió a emplear la prueba de normalidad, con la finalidad de establecer el empleo del coeficiente de correlación de Pearson, siempre y cuando la distribución sea normal; es decir mayor a 0.05, en caso contrario se empleara el coeficiente de Spearman.

Tabla 7

Prueba de normalidad

Variable		Proceso administrativo disciplinario	Desempeño laboral en docentes
N		49	49
Parámetros normales	Media	36,61	34,71
	Desviación típica	11,276	10,697
Diferencia más extrema	Absoluta	,104	,149
	Positiva	,104	,149
	Negativa	-,066	-,109
Z de Kolmogorov-Smirnov		,729	1,043
Sig. asintót. (Bilateral)		,663	,227

a. La distribución de contraste es la Normal

b. Se han calculado a partir de los datos

Interpretación

Conforme a lo presentado en la tabla anterior, se muestra que menores de 50 sujetos, donde indican que los datos respectivos en el proceso administrativo disciplinario y el desempeño en docentes de la UGEL, Rioja 2019, puesto que se presenta una distribución normal en donde ($\text{Sig.} = 0.000 > 0.05$), obteniendo un nivel de significancia de 0.663 y 0.227 para cada variable respectivamente.

Tabla 8.

Correlación de Pearson

Variables		Proceso administrativo disciplinario	Desempeño laboral en docentes
Proceso administrativo disciplinario	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	49	49
Desempeño en docentes	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	49	49

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (Bilateral)

Interpretación:

Conforme a lo presentado en la tabla anterior, correspondiente al objetivo general, el grado de correlación positiva considerable entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes de la UGEL Rioja, 2019 obtenido fue de 0.854 con un nivel de significancia fue 0.000, el cual fue inferior a 0.005, por cuanto se ha procedido a aceptar la hipótesis alterna planteada al inicio de la investigación, en donde se afirma sobre la existencia de una relación significativa entre las variables.

Cálculo del coeficiente determinante:

Coeficiente determinante = $(\text{Correlación de Pearson})^2$

Coeficiente determinante = $(0.854)^2$

Coeficiente determinante = $(0.854)^2$

Coeficiente determinante = 73%

Interpretación: Por lo tanto, el coeficiente determinante señala que el desempeño laboral en docentes es influenciado en un 73%, por los procesos administrativos

disciplinarios y la diferencia se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios.

IV. DISCUSIÓN

Para determinar el nivel del proceso administrativo disciplinario en la U G E L Rioja, 2019. Tras recolectar información a través de una lista de verificación de 25 preguntas a 49 docentes, Se evidencio que el 29% indican que es bajo, el 53% señalan que es un nivel medio, además un 18% menciona que es de un nivel alto. Así también, conforme a las dimensiones de la variable se conoce que, con respecto a la presentación y calificación de la denuncia, el 33% colaboradores infieren que es bajo, mientras el 37% indican que es medio y el 31% consideran que es de un nivel alto, todo esto se debe a que La Comisión no se pronuncia en el plazo de 30 días de haber sido recibida la denuncia acerca de la procedencia o no de instaurar procesos administrativos disciplinarios por medio de un informe preliminar. En cuanto al informe preliminar, el 45% colaboradores consideran que es de un nivel bajo, mientras que el 31% indican que es un nivel medio y el 24% señalan que éste se encuentra en un nivel alto, es debido a que en el dicho informe no se recolectan los datos suficientes para la toma de decisiones ni un adecuado análisis de los mismos. Con respecto a la instauración, el 24% indican que es de un nivel bajo, así también el 33% señalan que es de un nivel medio, mientras que el 43% consideran que éste es alto; lo resultados se deben a que cumplen y se emplea de una manera considerable en cuanto a la ley N° 091,2015 Resolución Ministerial de acuerdo al procedimiento y establecerlo. En lo concerniente al ejercicio del derecho de defensa, el 24%, indican que éste es de un nivel bajo, mientras que el 49% manifiestan que es de un nivel medio y el 27% infiere que es de un nivel alto. En el caso de la solicitud de informe oral, el 37% manifiestan que es de un nivel bajo, mientras que el 29% indican que es de un nivel medio y el 35% señalan que es alto; debido a que la solicitud debe ser presentada por un abogado, por lo cual no brindan un informe oral adecuado. En el informe final el 18% es de un nivel bajo, el 59% es considerada medio y el 22% es de un nivel alto, los resultados se deben a que en su mayoría este proceso no se da de una forma efectiva, ya que no se dan a conocer por completo el resultado final a través de los hechos y datos obtenidos. En la imposición de la sanción, el 27% expresa que éste es de un nivel bajo, mientras que el 47% manifiesta que es medio y el 27% indica que es alto. Esta información presenta similitud con lo presentado por García (2017), quien concluye que los procedimientos sancionadores facilitan el procesamiento y sanción de los docentes en educación, puesto que contribuyen con la imposición de las amonestaciones y multas

correspondientes ante las faltas cometidas. Así también, se ha podido contrastar que los procedimientos administrativos inician a través de los procesos inspectivos mediante los cuales se verifican la falta de cumplimiento de las normativas reguladores de los procedimientos administrativos realizados por las entidades del sector público. Asimismo, se pudo reconocer que el nivel de cumplimiento de los principios de la potestad sancionadora es regular en un 51%, los cuales comprenden el principio de legalidad referido al cumplimiento de las normativas legales a las cuales se regula el desarrollo de los procedimientos administrativos, en donde además atribuye la facultad para sancionar y determinar los efectos administrativos de su falta; así también el principio de razonabilidad que hace referencia a que los organismos deberán determinar las sanciones correspondientes a los sujetos autores de la falta teniendo en cuenta la gravedad o daño que ha ocasionado la falta, además el principio de tipicidad el cual señala que los comportamientos que pueden estar sujetos a sanción deberán estar señalados de manera expresa en las normativas legales correspondientes; por otra parte se encuentra el principio de causalidad, el cual se refiere a que las sanciones deben aplicarse a los autores de infracciones sancionables, entre otros principios. Por otra parte, se reconoce que el 55% de las personas encuestadas mencionan que en los procedimientos administrativos disciplinarios casi nunca se aplican los lineamientos señalados en la Ley N°29944, mientras que un 60% menciona que antes de aplicarse las sanciones correspondientes a los docentes infractores casi siempre se advierte la arbitrariedad, y por último, el 40% señala que en caso de advertirse reiteración en las faltas cometidas, casi nunca se aplican sanciones mayores tales como la destitución del cargo. Por ello, se deduce que las variables se relacionan significativamente en un 68%, puesto que la aplicación de medidas sancionadoras contribuye con la correcta realización del proceso administrativo disciplinario dentro de la entidad. Por su parte, Espinoza (2019) manifiesta y concluye que el 38% de los casos presentados por infracciones administrativas se anularon por motivos de escases de los medios probatorios que puedan obtenerse, siendo otra de las razones también la inversión de las pruebas, etc., los cuales impiden que se puedan aplicar las sanciones correspondientes. En donde se reconoce también que el total de los expedientes presentados fueron anuladas las actas por infracciones, por lo que se pudo contrastar que el 54% de los casos presentados en relación al proceso administrativo sancionador se vulnera el principio de inocencia, dentro de las cuales el 38% de los casos

presentados en los actos vulneratorios se efectúan porque los inspectores constataron sin realizar una investigación previa necesaria, de igual manera, en el 8% de los casos presentados ha quedado demostrado que los inspectores sancionaron las infracciones que no fueron demostradas, pero si solicitadas, lo cual suscita un incumplimiento de la orden, y el 54% de los casos presentados se han vulnerado el principio por motivos distintos a los mencionados anteriormente. Por ello, se ha podido deducir que la relación entre las variables es significativa en un 71%, puesto que los procesos administrativos sancionados se originan como producto de las acciones ejecutadas por parte de los Inspectores de Tránsito, por lo que se considera que transgreden los principios de presunción de inocencia.

Para conocer el nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. Tras recolectar información a través de una lista de verificación de 25 preguntas a 49 docentes, se obtuvieron como resultados que el 27% de los encuestados manifiestan que es de un nivel bajo, mientras que el 49% señalan que es de un nivel medio y el 24% de los colaboradores manifiestan que es de un nivel alto. Asimismo, los resultados obtenidos de acuerdo a las dimensiones de la variable, en lo concerniente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, fueron un 18% de un nivel bajo, mientras que el 61% indica que éste es medio y el 20% manifiesta que es de un nivel alto, los resultados se deben a que la planificación de los trabajos pedagógicos mediante programas curriculares, se si o n es de aprendizaje, no se efectúan adecuadamente. Referente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, un 24 % ha mencionado que es bajo, sin embargo, el 51% indican que es de un nivel medio y el 24% manifiesta que es alto, debido a que la dirección del proceso de enseñanza no destaca en su mayoría la medición pedagógica del maestro para la realización de un clima adecuado de aprendizaje. Con respecto a la participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad, un 27% considera que presenta un nivel bajo, el 43% indica que es de un nivel medio y el 31% señala que es de un nivel alto, los resultados se dan debido a que comprenden la participación general de la gestión de escuelas desde un punto de vista democrático para afianzar el aprendizaje. Referente al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, un 31% considera que es bajo, el 37% manifiestan que es de un nivel medio y el 33% señalan que es de un nivel alto, los resultados se deben a que se desarrollan

las prácticas que detallan la formación y desarrollo general de la comunidad de los maestros, logrando poco a poco la responsabilidad que se efectúan en los procedimientos y resulta dos del aprendiz a j e. Los resultados mantienen relación la investigación de Pinedo (2018), quien concluye que el 67% de los centros educativos han cometido infracciones por la cancelación incorrecta a las APAFAS, pue el aporte cancelado es sumamente elevado al monto que correspondía, por lo que se ha considerado necesario aplicar procedimientos sancionadores disciplinarios en contra de tales faltas. Por lo que además se percibe la r e incidencia en los pagos excesivos en un 57%. Asimismo, se pudo aseverar que los procedimientos disciplinarios fueron aplicados a cada Director de los centros educativos respectivos en donde se ha percibido el cobro en exceso de las cuotas periódicas por parte de las APAFAS, cuyos procedimientos se encuentran regulados por la Le y 28 628, la cual señala que el importe de las cuotas correspondientes debe ser inferior a 1.5 de la UIT, y que otros aportes extras establecidos por la APAFA destinados para la optimización de la calidad educativa deberá ser supervisada y regulada por los organismos correspondientes al iniciar y culminar cada año escolar, de tal manera que se pueda soslayar los procesos discrimina to r i os e importes cobrados en exceso. Por otra parte, se evidencia que el 88% de los casos expuestos fueron procesados administrativa mente para que posteriormente puedan ser sancionados. Por ello, se ha podido deducir que el 72% de los centros educativos no realizan el seguimiento adecuado de los procesos administrativos, el cual ha suscitado que el nivel de efectividad sea bajo en un 42%, por cuanto se ha podido aceptar la hipó tesis alterna en donde se afirma que las sanciones administrativas fueron efectivas. Así también, Gonzales, J. y Montalban, L. (2018), quienes concluyeron que, en cuanto a la satisfacción de los colaboradores, es bajo en un 49% pues no están conformes con los sueldos que reciben, las funciones que se les asignan, entre otros, lo cual ha suscitado que el des empeño profesional de los colaboradores de la institución, con respecto a la ejecución de las tareas de manera individual, presente un nivel deficiente en un 51%, puesto que las actividades no están siendo realizadas de manera eficiente, así también en cuanto a la conducta, el 56% de los trabajadores consideran que no eficiente, pues cometen faltas a las normativas correspondientes; así también, en cuanto a las características, se pudo contrastar que son muy deficientes en un 47%. Por tal motivo, de manera general, se ha podido percibir el rendimiento laboral es deficiente en un 44%, debido a las deficiencias que

se presentan dentro de la entidad. Por ello, se ha podido deducir que el efecto de una variable sobre otra es significativo en un 45%, puesto que la satisfacción de los colaboradores de la entidad contribuye con el buen desempeño profesional de los mismos y además crea un buen ambiente laboral, por cuanto el coeficiente de Pearson obtenido fue 0,652 con una Sig. Bi lateral de 0,000 que ha permitido aceptar la hipótesis alterna, la cual afirma que el efecto de las variables es significativo.

Con la finalidad de responder al objetivo general, el grado de correlación positiva considerable entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes de la UGEL Rioja, 2019 obtenido fue de 0.854 con un nivel de significancia fue 0.000, el cual fue inferior a 0.005, por cuanto se ha procedido a aceptar la hipótesis planteada al inicio de la investigación, en donde se afirma sobre la existencia de una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, el coeficiente determinante señala que el desempeño laboral en docentes es influenciado en un 73%, por los procesos administrativos disciplinarios y la diferencia se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios. Los resultados obtenidos tienen relación con la investigación de Bustamante (2016), quien llegó a concluir que el 88% de los funcionarios señalan que la jurisprudencia deberá ser la base que rige la resolución de casos, siendo seguido por discrecionalidad y las normativas jurídicas. Por otra parte, se puede afirmar que según lo señalado en el Art. 88 de la Ley N° 30057, las medidas impuestas son en un 69% las amonestaciones verbales, escritas, mientras que en un 31% pueden ser las suspensiones y las destituciones. Con respecto a las medidas aplicadas en caso de que se cometan infracciones administrativas, los recursos empleados en un 75% es la apelación, en un 19% es la reconsideración y en un 6% es la revisión. En donde, además, se pudo reconocer que el 69% señalan que las principales infracciones administrativas laborales cometidas son la concusión, abuso de poder y peculado, en donde se pudo conocer también que se asignan 15 días para que las partes inculpadas puedan realizar la formulación de las alegaciones y emplear medios de defensa ante ellos, en donde el órgano encargado tendrá un plazo de 5 días para responder a las mismas. Por otra parte, se ha podido reconocer el bajo nivel de conocimiento por parte de los funcionarios correspondientes, pues sólo el 19% posee el conocimiento necesario sobre las infracciones administrativas y las medidas aplicables ante ellas. Por ello, se

ha podido deducir que el 44% de los funcionarios afirman que las entidades públicas pueden aplicar sanciones ante las infracciones cometidas, siempre y cuando estas se encuentren reguladas por las normativas legales y de tipicidad, frente a ello es necesario que los Gobiernos realicen constantes capacitaciones a los servidores públicos para que puedan poseer el conocimiento necesario sobre la Ley N° 30057. Asimismo, Zevallos (2018), quien concluye que el 80% de los docentes conocen sobre los aspectos establecidos en la Ley 28044 por lo que el 75% de los docentes considera que las multas y castigos impuestos por la R.M. 29944 son muy drásticos para ser aplicados dentro del sector educativo, siendo así que el 55% de los docentes considera que lo dispuesto en la Ley 27444 no debe ser aplicable para este sector. Así también, se ha demostrado que el 55% de los docentes en algún momento fue sujeto a procesos administrativos sancionadores por las faltas cometidas; de igual manera, se pudo verificar que el 70% de los docentes considera que los procedimientos de las notificaciones conforme a la Oficina de procedimientos administrativos se efectúan según los plazos establecidos; así también, el 60% de los docentes no tienen conocimiento sobre los periodos de tiempo necesario para realizar el descargo de defensa necesarios ante los procedimientos administrativos impuestos. Por otra parte, ha quedado demostrado que el 70% no se encuentra conforme con presentar denuncias por las faltas cometidas por los docentes directamente a la UGEL, asimismo, el 85% de los pobladores consideran que la plana docente ha presentado una reducción en su rendimiento académico, especialmente durante la fase de investigación sobre las faltas cometidas. De igual manera, el 80% de los encuestados menciona que las denuncias impuestas en su contra fueron efectuadas de manera intencional tiene exento el derecho para asistir a las instancias administrativas y judiciales. Por ello, se ha podido deducir que las variables inciden de manera significativa en un 80%, en donde además se obtuvo un nivel de Sig. Bilateral de 0.012, por cuanto los procesos sancionadores inciden en el rendimiento de los docentes, suscitando que la capacidad de estos se reduzca.

V. CONCLUSIONES

Tras el desarrollo de cada uno de los objetivos se concluye que:

- 5.1** En cuanto al objetivo general, el grado de correlación positiva considerable entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes de la UGEL Rioja, 2019 obtenido fue de 0.854 con un nivel de significancia fue 0.000, el cual fue inferior a 0.005, por cuanto se ha procedido a aceptar la hipótesis alterna planteada al inicio de la investigación, en donde se afirma sobre la existencia de una relación significativa entre las variables, en donde el coeficiente determinante señala que el desempeño laboral en docentes es influenciado en un 73%, por los procesos administrativos disciplinarios y la diferencia se debe a otros factores o causas distintas a los procesos administrativos disciplinarios.
- 5.2** El nivel del procedimiento administrativo disciplinario de la UGEL, Rioja, 2019; es medio en un 53%, debido a que existen deficiencias, que afectan a dichos procedimientos, las mismas que fueron generada por el incumplimiento de las actividades que fueron establecidas de acuerdo a su planificación.
- 5.3** El nivel del desempeño laboral en docente de la UGEL, Rioja, 2019; es medio en un 49%, debido a que está desempeñando del todo, tanto en su preparación y enseñanza para el adecuado aprendizaje de sus alumnos, lo cual también se considera que el docente no se identifica como tal mostrando responsabilidad y compromiso.

VI. RECOMENDACIONES

Conforme a las conclusiones planteadas, se consideró conveniente recomendar lo mencionado a continuación:

- 6.1** Al Jefe de Operaciones de la UGEL, Rioja, 2019; capacitar a sus funcionarios con respecto a las normas específicamente en la Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU “Normas que regulan el proceso administrativo disciplinario para profesores en el sector público”, Ley N° 29944 “Ley de la Reforma Magisterial” y su reglamento; con la finalidad de que los docentes tengan mayor conocimiento de los plazos y aplicación, de tal manera eviten errores frecuentes; y estos perjudiquen su desempeño dentro del aula.
- 6.2** Al Director de la UGEL, Rioja, 2019, con respecto a los procesos administrativos disciplinarios; buscar estrategias o mecanismos que permitan que dichos procesos puedan ser cumplidos estrictamente y responsablemente, con el propósito que mejore el nivel de los mismos de una manera considerable.
- 6.3** En lo concerniente al desempeño laboral de docentes pertenecientes a la UGEL, Rioja, 2019; el Área de Gestión Pedagógica debe realizar capacitaciones frecuentes para el mejoramiento de su desempeño, así también estimular e incentivar con reconocimientos correspondientes a sus logros, a fin que exista el desarrollo adecuado de sus actividades, logrando que los estudiantes puedan recibir un aprendizaje bueno.

REFERENCIAS

- Adrianzén, G. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Perú. Biblioteca Nacional del Perú
- Alarcón, L. (2016). *The disciplinary administrative procedure*. Valladolid, España. Editorial Lex Nova
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: Medición del desempeño laboral del docente*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Gránica
- Andina. (2019). *Fiscalía investiga a docente acusada de maltratar a alumnos*. Huancayo – Perú. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-fiscalia-huancayo-investiga-a-docente-acusada-maltratar-a-alumnos-746853.aspx>.
- Arbaiza, L. (2016). *Como elaborar una tesis de grado*. Perú: Esan ediciones
- Bustamante, K. (2016). *Las reformas dentro del servicio civil: Infracciones administrativas laborales – Avance del procedimiento administrativo disciplinario y sancionador de la Administración Pública* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Agustín, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2199/DEbuarka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chiroque, S. (2016). *Evaluación de desempeño laboral del docente*. Lima, Perú. Gaceta Jurídica
- Cobo, T. (2016). *El procedimiento Administrativo Sancionador*. (4° ed.). Granada. Recuperado de: http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjczNLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAfMx0XzUAAAA=WKE.
- Espinoza, J (2019). *Transgresión del principio de inocencia dentro del proceso administrativo sancionador de la DRTPE, distrito de Tarapoto, años 2016-2017* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30462/Espinoza_%20RJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Estrada, L. (2016). *El desempeño docente*. Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de:

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf.

Ferrer, J. (2016). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>

Fonseca, O. (2015). *Procedure and administrative process*. España. Bubok Publishing

García, J. (2017). *La aplicación de medidas sancionadoras en el proceso administrativo disciplinario en la UGEL de Coronel Portillo, periodo 2016* (Tesis de posgrado). Universidad Privada de Pucallpa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/111/1/TESIS%20FINAL%20REYES%20GARCIA.pdf>.

González, O. (2017). *Modelo laboral del docente universitario*. España. Editorial Academia Española

Gonzales, J. y Montalban, L. (2018). *El grado de satisfacción de los colaboradores y su efecto en el rendimiento en la UGEL de Bellavista, provincia de San Martín, año 2017* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3223/ADMINISTRACION%20-%20Jimmy%20Luis%20Gonzales%20Rafael%20%26%20Luz%20Aurora%20Montalbanc3%a1n%20Jimc3%a9nez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guzmán, C. (2017). *Sanctions in administrative law*. México. McGraw Hill

Lara, P. (2015). *La sanción administrativa disciplinaria*. Perú. Editorial Gaceta Jurídica

Ley N° 27444. (2015). *Ley del procedimiento administrativo general*. Perú. Recuperado de: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>.

Ministerio de Educación (2016). *Manual del régimen disciplinario*. Perú. MINEDU

Ministerio de Educación (2017). *Marco del Buen desempeño del docente*. Perú. Biblioteca Nacional de Perú

Ministerio de Educación. (2015). *Marco de Buen Desempeño Docente, aprobado con Resolución Ministerial N°0547-2015-ED*. Lima – Perú.

Montenegro, L. (2017). *Evaluación del desempeño del docente*. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio

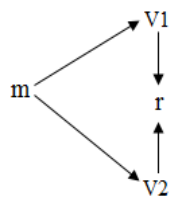
- Morales, M. (2016). *Análisis de la aplicación del debido proceso en los sumarios administrativos de docentes*. (Trabajo de titulación). Universidad San Francisco de Quito USFQ. Quito – Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6256/1/128448.pdf>.
- Oliveros, M (2010). *La función sancionadora y disciplinaria del Magisterio de Quito: Estado actual y enfoques* (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2274/1/T0943-MDE-Oliveros-La%20potestad.pdf>. <https://eprints.ucm.es/40867/1/T38283.pdf>.
- Palomino, J. y Zevallos, G. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Perú: San Marcos.
- Pinedo, K. (2018). *Evaluación del nivel de efectividad en la aplicación de sanciones impuestas por la UGEL San Martín, en referencia a los casos por exceso de pagos de la APAFA de los centros educativos de la ciudad de Tarapoto, 2010-2012* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú
- RAE (2016). *Diccionario del Español Jurídico: Procedimiento Sancionador*. España. Recuperado de: <https://dej.rae.es/lema/procedimiento-sancionador>.
- Rebollo, M. (2016). *Sanctioning Administrative Law*. España. Editorial Lex Nova
- Recorder, T. (2015). *Procedimientos administrativos sancionadores dentro del mercado financiero: Caso de la CNMV* (Tesis de posgrado). Universidad Complutense, España.
- Resolución Ministerial N°091 (2015). *Normas que regulan el procedimiento administrativo disciplinario para profesor en el Sector Público*. Perú: Minedu
- Rivero, M. (2016). *Desempeño laboral de los docentes universitarios*. España. Univeristat Jaume
- Ruiz, S. y García, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa*. San Luis Potosí, México. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>.
- Saavedra, M. (2015). *Evaluación del desempeño laboral de los docentes*. México. Editorial Pax México
- Sauñe, A. y Zarzosa, C. (2016). *El procedimiento administrativo sancionador*. Perú. Biblioteca Nacional del Perú

- Sayagués, E. (2016). *Administrative law treaty*. (8° ed.). Montevideo, Uruguay. FCU
- Torres, L. (2016). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza*. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/YUSMILACARABALLO/desempeo-docente-en-el-proceso-de-enseanza>.
- UNESCO (2015). *Desempeño laboral del docente en el cambio educativo*. Cuba. Revista PRELAC.
- Valdés, H. (2016). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú. Consejo Nacional de Educación
- Vargas, L. (2016). *Análisis de la defensa de los administrados frente a los procesos administrativos sancionadores para tramitar los recursos administrativos del Distrito Metropolitano de Quito* (Tesis de posgrado). Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/71903454.pdf>.
- Velasco, E.; Sánchez, F. y Bautista, H. (2015). *La motivación en el desempeño laboral del docente*. España. Editorial Académica
- Zevallos, H. (2018). *Incidencia de los procesos sancionadores en el rendimiento de los docentes de nivel superior, ciudad de la Oroya* (Tesis de posgrado). Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/983/ZEVALLOS%20CORDOVA%2c%20Hugo%20Aurelio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos															
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Establecer el nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019.</p> <p>Conocer el nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019. Ho: No existe relación entre el proceso administrativo disciplinario y el desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 H1: El nivel del proceso administrativo disciplinario en la UGEL Rioja, 2019, es regular.</p> <p>Hipótesis específica 2 H2: El nivel de desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019, es medio.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Lista de verificación</p>															
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																
<p>No experimental</p>  <p>Dónde: M: 49 docentes. V1: Proceso administrativo disciplinario V2: Desempeño docente r: Relación</p>	<p>Población La población en la presente investigación estuvo conformada por los 49 docentes de la institución en mención.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir, 49 docentes</p>	<table><tr><th>Variables</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="6">Proceso administrativo disciplinario</td><td>Presentación y calificación de la denuncia</td></tr><tr><td>Informe preliminar</td></tr><tr><td>Instauración</td></tr><tr><td>Ejercicio del derecho de defensa</td></tr><tr><td>Solicitud de informe oral</td></tr><tr><td>Informe final</td></tr><tr><td rowspan="4">Desempeño laboral del docente</td><td>Imposición de la sanción</td></tr><tr><td>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</td></tr><tr><td>Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes</td></tr><tr><td>Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad</td></tr><tr><td></td><td>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td></tr></table>		Variables	Dimensiones	Proceso administrativo disciplinario	Presentación y calificación de la denuncia	Informe preliminar	Instauración	Ejercicio del derecho de defensa	Solicitud de informe oral	Informe final	Desempeño laboral del docente	Imposición de la sanción	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad	
Variables	Dimensiones																	
Proceso administrativo disciplinario	Presentación y calificación de la denuncia																	
	Informe preliminar																	
	Instauración																	
	Ejercicio del derecho de defensa																	
	Solicitud de informe oral																	
	Informe final																	
Desempeño laboral del docente	Imposición de la sanción																	
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes																	
	Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes																	
	Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad																	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente																	

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

Lista de verificación

La presente lista de verificación tiene como finalidad, conocer el procedimiento administrativo disciplinario de la Ugel Rioja 2019. En donde se le pide que responda de manera verídica y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

Datos generales:

Nombre y Apellido del Docente:

Institución Educativa:

Denuncia: Fecha:

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------	---------------------------

Nº	Proceso administrativo disciplinario	Escala				
		1	2	3	4	5
D1	Presentación y calificación de la denuncia					
01	La calificación de la denuncia, se realiza a consecuencia de actos de investigación y recojo de evidencias					
02	Se cumplen los plazos establecidos por norma					
D2	Informe preliminar					
03	El informe emitido presenta los datos necesarios					
04	El análisis del informe respecto del hecho denunciado es verídico					
05	El recojo de evidencias se realiza directamente del lugar de los hechos					
06	Se tiene evidencia de testigos					
D3	Instauración					
07	Se emite en un plazo no mayor de 5 días contados desde la recepción del Informe Preliminar.					
08	Contiene los elementos exigidos por la norma.					
09	La resolución se emite en el tiempo establecido por norma					
D4	Ejercicio del derecho de defensa					
10	El docente acusado tiene acceso a todos lo actuado a fin de presentar su descargo					
11	Se brinda al docente acusado una defensa por parte del Estado					
12	El docente acusado obtiene la defensa con sus propios recursos					
13	La defensa está presente en todo el proceso administrativo disciplinario					
D5	Solicitud de informe Oral					
14	La solicitud es presentada por el abogado					
15	La solicitud es atendida a tiempo por el Presidente de la Comisión.					

16	La solicitud es redactada correctamente						
17	La solicitud fue rechazada						
D6	Informe final						
18	El informe presentado se entregó a plazo establecido por norma						
19	El informe contiene todos los elementos que exige la norma						
20	El informe está debidamente motivado, señalando los fundamentos de hecho y de derecho en que se amparen						
21	La sanción plasmada, es de acuerdo a la gravedad de la falta o infracción cometida.						
D7	Imposición de sanción						
22	La sanción se efectuó de acorde al grado de culpabilidad						
23	Se cumple la imposición de sanciones otorgadas						
24	Las sanciones que se otorgan son eficaces						
25	Hasta la fecha de la imposición de sanción continúa en aula realizando jornada laboral con alumnos.						

Lista de verificación

La presente lista de verificación tiene como finalidad, conocer el desempeño laboral en docentes de la Ugel Rioja 2019. En donde se le pide que responda de manera verídica y cierta marcando con una (x) en el recuadro que crea correspondiente.

Datos generales:

Nombre y Apellido del Docente:

Institución Educativa.....

Grado..... Fecha:

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
------------------------------	-------------------	-----------------	----------------	---------------------------

Nº	Desempeño laboral en docentes	Escala				
		1	2	3	4	5
D1	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1.	Los docentes realizan prácticas sociales que contribuyan con la enseñanza de los alumnos.					
2.	Promueve la participación cultural de sus alumnos.					
3.	Desarrolla capacidades para identificar las propiedades de todos los temas.					
4.	Desarrolla capacidades para la búsqueda de información.					
5.	Utiliza los materiales adecuados en el proceso de enseñanza.					
D2	Enseñanza para el aprendizajes de los estudiantes					
6.	El trato con alumnos con discapacidades es adecuado.					
7.	La enseñanza es empática para todos.					
8.	Se desarrolla capacidad comunicativa constante con los alumnos.					
9.	El docente motiva a la participación de los alumnos.					
10.	El docente interactúa y emplea nuevas estrategias de enseñanza					
D3	Participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad					
11.	Se incluye la participación de los padres y familia.					
12.	Se valora el esfuerzo de cada alumno en clase.					
13.	Se mantiene un ambiente favorable con respeto.					
14.	Los resultados del aprendizaje son buenos.					
15.	El clima estudiantil es óptimo.					
D4	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
16.	El trabajo en equipo es constante.					
17.	Desarrolla proceso de aprendizaje cambiante y continuo.					
18.	Se identifica con su alumnado e institución.					
19.	Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos.					
20.	Demuestra responsabilidad y compromiso con su función social.					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Docente de investigación
 Instrumento de evaluación : Ficha de verificación del Proceso Administrativo Disciplinario
 Autor del instrumento : Br. Carla Noemi Quezada Honores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso Administrativo Disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso Administrativo Disciplinario					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Proceso Administrativo Disciplinario , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso Administrativo Disciplinario .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 16 de mayo de 2019.

Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Docente de investigación
Instrumento de evaluación : Ficha de verificación del desempeño laboral en docentes
Autor del instrumento : Br. Carla Noemi Quezada Honores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: desempeño laboral en Docentes en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: desempeño laboral en docentes					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: desempeño laboral en docentes , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: desempeño laboral en docentes				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 16 de mayo de 2019.


Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Segundo Fernando Vásquez Edquen
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Mg. Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa
Instrumento de evaluación : Ficha de verificación del Proceso Administrativo Disciplinario
Autor del instrumento : Br. Carla Noemi Quezada Honores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso Administrativo Disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso Administrativo Disciplinario					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Proceso Administrativo Disciplinario , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso Administrativo Disciplinario .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 16 de mayo de 2019.


Mg. Segundo F. Vásquez Edquen
DNI. 42706125
CPPC. 0523597

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Segundo Fernando Vásquez Edquen
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Mg. Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa
Instrumento de evaluación : Ficha de verificación de Desempeño laboral docente
Autor del instrumento : Br. Carla Noemí Quezada Honores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral docente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral docente , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral docente .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 16 de mayo de 2019.


Mg. Segundo F. Vásquez Edquen
DNI. 42706125
CPPe. 0523597

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : EPG – UCV y UAP - Tarapoto
Especialidad : Lic. en Educación - Metodólogo
Instrumento de evaluación : Ficha de verificación de Desempeño laboral docente
Autor del instrumento : Br. Carla Noemi Quezada Honores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño laboral docente en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral docente					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral docente , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral docente .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

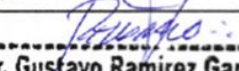
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 16 de mayo de 2019.


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463
CPPe. 0348647

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : EPG – UCV y UAP - Tarapoto
Especialidad : Lic. en Educación - Metodólogo
Instrumento de evaluación : Ficha de verificación del Proceso Administrativo Disciplinario
Autor del instrumento : Br. Carla Noemí Quezada Honores

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso Administrativo Disciplinario en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso Administrativo Disciplinario					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Proceso Administrativo Disciplinario , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso Administrativo Disciplinario .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Buena

Tarapoto, 16 de mayo de 2019.


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109483
CPPe. 0348647

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

	Dirección regional de educación	Unidad de Gestión Educativa Local Rioja	DIRECCIÓN
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------------------	-----------

"Decenio de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres 2018-2027"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

Por el presente documento hago constar que la Br. Carla Noemi Quezada Honores; estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, viene realizando el estudio en la UGEL Rioja, denominado *"Proceso Administrativo Disciplinario y Desempeño Laboral en Docentes Procesados de la UGEL – Rioja, 2019"*, para optar el grado de maestría.

El presente documento se remite a la interesada para los fines académicos.

Rioja, 17 de mayo del 2019

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - RIOJA




Prof. SEGUNDO FERNANDO VÁSQUEZ EDQUÉN
DIRECTOR UGEL - RIOJA
CPPe. 0523597

☐ SFVE/D-UGEL-R
MVP/SEC.

Autorización de publicación de tesis al repositorio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Quezada Honores, Carla Noemi

D.N.I. : 45798310

Domicilio : Jr. Faustino Maldonado N° 564 - Rioja

Teléfono : Fijo : Móvil: 989328272

E-mail : krlitaqzada@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quezada Honores, Carla Noemi

Título de la tesis:

**“Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes
procesados de la UGEL Rioja, 2019”**

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.




Firma :

Fecha : 18 de diciembre de 2019

Informe de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1050948850&o=1234810976&ts=3&lang=es

feedback studio | Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en ... /0 1 de 12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

"Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UCEL Ríoja, 2019"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:
Hr. Carla Noemí Quezada Honores

ASESOR:
Mg. Ivo Martín Encarnación Bancallán

Resumen de coincidencias

10 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	7 %
Trabajo del estudiante		
2	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		
3	issuu.com	<1 %
Fuente de Internet		
4	repositorio.upao.edu.pe	<1 %
Fuente de Internet		
5	www.g-stat.es	<1 %
Fuente de Internet		

Página: 1 de 48 Número de palabras: 16386 Text-only Report High Resolution Activado

Proceso administr...pdf Mostrar todo

12:39 15/12/2019

Acta de aprobación de originalidad




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán, he revisado la tesis del(la) estudiante Bach. Carla Noemi Quezada Honores, titulada "Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019"; constato que la misma tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 15 de diciembre de 2019


.....
Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO

Aprobación final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO DE LA JEFA DE LA UNIDAD DE POSGRADO

Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Carla Noemi Quezada Honores

INFORME TÍTULADO:

“Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019”

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestra en Gestión Pública**

SUSTENTADO EN FECHA: 13 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por unanimidad



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - TARAPOTO